

**Bericht zur**

# **Mitarbeiterbefragung**

# **2023**

Erstellt durch:

Referat Eval&QM

Obst Markus FISCHER, MA MSD

ORev Simone BRANDL

# Inhaltsverzeichnis

1	Zweck .....	2
2	Ziel .....	2
3	Befragungsdurchführung.....	2
3.1	Befragungsgestaltung .....	2
3.2	Befragungsumfang .....	3
4	Darstellung der Ergebnisse.....	4
4.1	Gesamtergebnis .....	2
4.2	Hauptberuflich Lehrende .....	3
4.2.1	A Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre .....	3
4.2.2	B Personelle Unterstützung: .....	4
4.2.3	C Infrastruktur & IKT-Ausstattung.....	6
4.2.4	D Persönliche Weiterentwicklung .....	7
4.2.5	E Information & Kommunikation.....	8
4.2.6	F Sonstiges.....	9
4.3	Administratives Personal BaStg.....	10
4.3.1	C Infrastruktur & IKT-Ausstattung.....	10
4.3.2	D Persönliche Weiterentwicklung .....	11
4.3.3	E Information & Kommunikation.....	13
4.3.4	F Sonstiges.....	14
4.4	Nebenberuflich Lehrende AkB.....	15
4.4.1	A Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre .....	16
4.4.2	B Personelle Unterstützung: .....	16
4.4.3	C Infrastruktur & IKT-Ausstattung.....	18
4.4.4	D Persönliche Weiterentwicklung .....	19
4.4.5	E Information & Kommunikation.....	20
4.4.6	F Sonstiges.....	20
4.5	Administratives Personal AkB .....	21
4.5.1	C Infrastruktur & IKT-Ausstattung.....	21
4.5.2	D Persönliche Weiterentwicklung .....	23
4.5.3	E Information & Kommunikation.....	24
4.5.4	F Sonstiges.....	24
4.6	Nebenberuflich Lehrende extern (Gastlehrer) .....	25

4.6.1	A Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre .....	26
4.6.2	B Personelle Unterstützung: .....	28
4.6.3	C Infrastruktur & IKT-Ausstattung .....	29
4.6.4	D Persönliche Weiterentwicklung .....	30
4.6.5	E Information & Kommunikation.....	31
4.6.6	F Unterkunft & Truppenverpflegung .....	32
4.6.7	G Sonstiges .....	32
5	Bewertung.....	34
5.1	Bewertung anhand ausgewählter Beiträge.....	34
5.1.1	Information & Kommunikation .....	34
5.1.2	Infrastruktur & IT-Ausstattung.....	36
5.1.3	Persönliche Weiterentwicklung nebenberuflich Lehrende AkB & AdminPers AkB .....	37
5.1.4	Bewertung Sonstiges (Was liegt Ihnen sonst noch am Herzen?).....	38
5.2	Bewertung anhand ausgewählter Vergleiche.....	40
5.2.1	Vergleich 2022 – 2023 in der Befragungsgruppe HBL-BaStg.....	40
5.2.2	Vergleich 2022 – 2023 in der Befragungsgruppe AdminPers-Stg.....	41
5.2.3	Vergleich aller Befragungsgruppen in der Persönlichen Weiterentwicklung.....	42
5.2.4	Vergleich 2022 – 2023 in der Befragungsgruppe AdminPers-AkB.....	43
6	Folgerungen und Handlungsfelder .....	44
7	Zusammenfassung und Way Ahead .....	46

## Abbildungsverzeichnis

# Mitarbeiterbefragung 2023

## 1 Zweck

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) des Institutes für Offiziersausbildung wie auch agierende externe nebenberuflich Lehrende/Gastlehrer (GL) sind wesentliche Träger der Leistungen des Institutes im Allgemeinen und der FH-BaStg im Speziellen. Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems (QMS) ist die Einbindung der MA in die Weiterentwicklung des Studienganges bzw. der Truppenoffiziersausbildung vorgesehen. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Befragung wurde heuer erstmalig auch die wichtige Personengruppe der externen NBL als Befragungsgruppe aufgenommen. Der „Blick von außen“ soll das Gesamtbild verdichten und ergänzende Aspekte liefern. Zu diesem Zweck wird jährlich eine MA-Befragung durchgeführt.

## 2 Ziel

Die MA-Befragung verfolgt unverändert nachstehende Ziele:

- Erhebung der Zufriedenheit der MA in mehreren Bereichen (Tätigkeit, Arbeitsumfeld, persönliche Weiterentwicklung).
- Möglichkeit zur Beleuchtung von Mängeln, Defiziten oder Anregungen unter Wahrung der Anonymität.
- Generierung von Kennzahlen für das QMS der FH für angewandte Militärwissenschaften.
- Anregung zur Einbringung von Ideen und Verbesserungsvorschlägen.
- Ableitung von Maßnahmen zur Weiterentwicklung.

## 3 Befragungsdurchführung

### 3.1 Befragungsgestaltung

Die MA-Befragung erfolgte im Mai 2023 computerunterstützt mittels der Software Microsoft Forms. Zur Wahrung der Vergleichbarkeit und im Sinne einer vereinfachten Auswertung wurden die digitalisierten Fragebögen in Form eines Links zur Befragung versandt.

Die MA wurden in die Befragungsgruppen

- „Hauptberuflich Lehrende“ (HBL),
- „AdminPers“ (→ Personal BaStg),
- „Nebenberuflich Lehrende“(NBL → Offz AkB)
- „AdminPers-AkBaon“ (→ Personal AkBaon) und
- Nebenberuflich Lehrende (Gastlehrer) gegliedert.

Unter Berücksichtigung der Vorgaben des Kollegiums bzw. der Kennzahlensteckbriefe aus dem Qualitätsmanagementsystems (QMS) wurde ein allgemeiner Fragebogen nachfolgenden sechs Themenbereichen erstellt:

- A) Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre
- B) Personelle Unterstützung
- C) Infrastruktur & IKT-Ausstattung

- D) Persönliche Weiterentwicklung
- E) Information & Kommunikation
- F) Sonstiges
- G) Unterkunft und Truppenverpflegung

Je nach Befragungsgruppen wurden sinnentsprechend einzelne Themenbereiche weggelassen oder spezielle Einzelfragen passend adaptiert. So wurde zum Beispiel das AdminPERS nur über die Teilbereiche C – F (Infrastruktur & IKT-Ausstattung, persönliche Weiterentwicklung, Information & Kommunikation, Sonstiges) befragt oder der Fragenbereich G (Unterkunft und Truppenverpflegung) wurde nur den externen NBL gestellt.

Die vorgegebenen Fragen waren nach einer sechsteiligen Skala von „ich stimme voll zu“ (1) bis „ich stimme gar nicht zu“ (6) zu beantworten.

Nach jedem Themenbereich konnten Begründungen, Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge in einem Freitextfeld eingetragen werden.

Im Bereich F (Sonstiges) konnten zusätzliche Beiträge und Anmerkungen nach dem Motto „Was liegt Ihnen noch am Herzen“ eingebracht werden.

### 3.2 Befragungsumfang

Befragungsgruppe	zur Befragung eingeladen	an Befragung teilgenommen	Beteiligungsquote in %
HBLehrende	29	<b>24</b>	83 %
AdminPers BaStg	20	<b>19</b>	95 %
NBLehrende-AkB	7	<b>3</b>	43 %
AdminPers-AkB	16	<b>6</b>	38 %
NBLehrende extern (Gastlehrer)	119	<b>43</b>	36 %

Die Rücklaufquote der MA 2023 kann gesamtheitlich als zufriedenstellend bewertet werden. Ausgesprochen hoch lag die Quote im Bereich der Befragungsgruppen am BaStg (HBL und AdminPers) - offensichtlich wurde hier die digitale Befragung als einfach, modern und zeitgemäß empfunden. Die auffallend gesunkene Rücklaufquote der NBL-AkB (63% → 43%) ist wohl damit zu begründen, dass die Masse des Befragungszeitraumes in die Zeit des TrOLG gefallen ist. Die unzufriedenstellende Anzahl an Rückmeldungen beim AdminPers-AkB entspricht exakt der des Vorjahres. Mit 36% bleibt die Rücklaufquote bei den externen NBL ebenfalls hinter den Erwartungen.

## **4 Darstellung der Ergebnisse**

Im Kapitel 4 wird einerseits das Gesamtergebnis, andererseits die Teilergebnisse der einzelnen Befragungsgruppen präsentiert. Die Darstellungen der einzelnen Themenbereiche werden durch die qualitativen Anmerkungen der Mitarbeiter ergänzt. In diesem Kapitel sind grundsätzlich keine Beurteilungen, Analysen oder Folgerungen vorgesehen, einzelne Auffälligkeiten werden aber in Form von Bemerkungen kommentiert.

## 4.1 Gesamtergebnis

In nachstehender Grafik zeigt eine Übersicht über das Gesamtergebnis der Befragung.

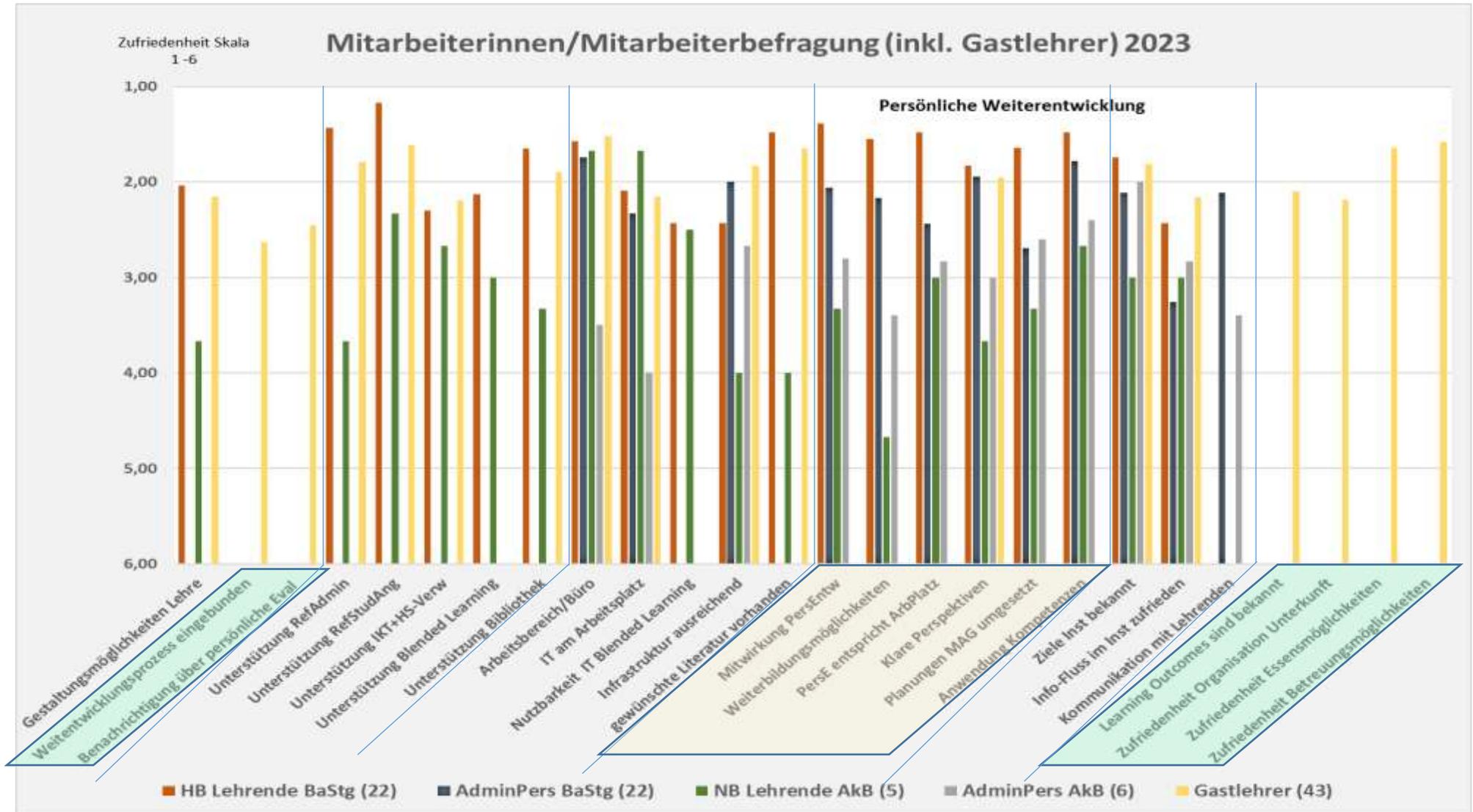


Abbildung 1: Gesamtergebnis 2023 (gelb markierte Fragen: Kernbereich der persönlichen Weiterentwicklung; grün markierte Fragen: nur an Gastlehrer gestellt)

## 4.2 Hauptberuflich Lehrende

Nach der Gesamtdarstellung werden in weiterer Folge die Detailergebnisse der Befragungsgruppe „HBL-BaStg“ unter Berücksichtigung der qualitativen Anmerkungen angeführt.

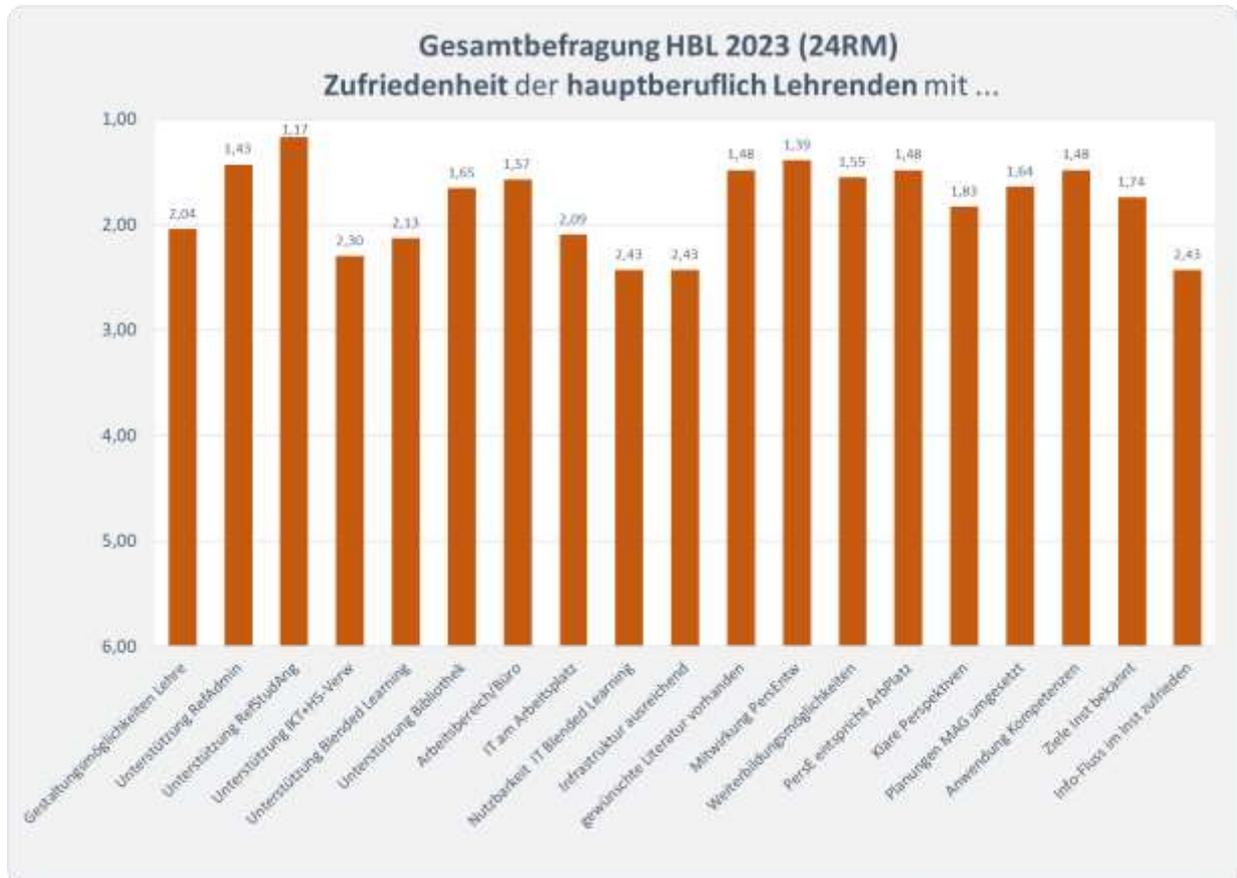


Abbildung 2: HBL – Gesamtbefragung HBL 2023

Mit einem Mittelwert von 1,8 kann die Gesamtzufriedenheit der HBL als zufriedenstellend hoch eingestuft werden. Bereiche, die einer näheren Betrachtung bedürfen, finden sich bei der Zufriedenheit im IT-Bereich bzw. Infrastruktur wie auch im internen Info-Fluss im Inst1.

### 4.2.1 A Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre

Frage A1: Mit den Gestaltungsmöglichkeiten zur Realisierung eines selbstgesteuerten und kooperativen Lernens am FH-BaStg bin ich zufrieden.

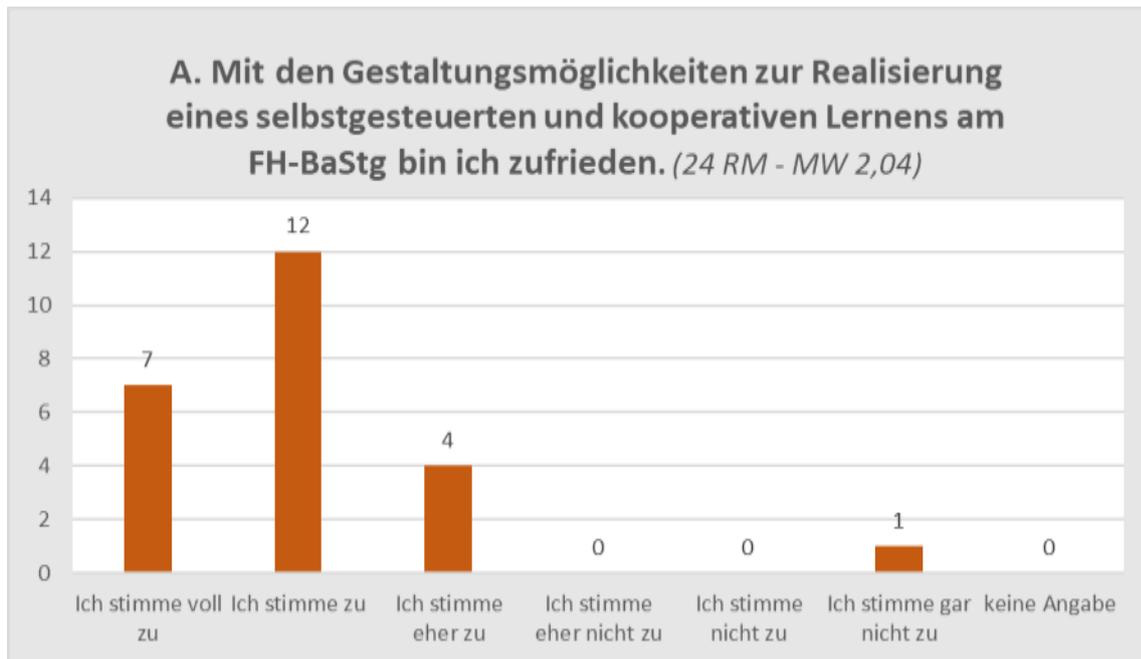


Abbildung 3: HBL - Quantitative Bewertungsbreite 2023 Themenbereich A

Die Zufriedenheit der Lehrenden ist mit dem Mittelwert von 2,04 als grundsätzlich **zufriedenstellend** zu bewerten und entspricht dem angestrebten Niveau. Die geringfügige Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr erscheint irrelevant (1,86 → 2,04). Qualitative Anmerkungen zeugen von einer **Unzufriedenheit bzgl. einer fehlenden curricularen Weiterentwicklung** und einer dementsprechenden Systematik sowie einer, hoffentlich als „Ausreißer“ zu bezeichnenden, Ablehnung der gesamten Befragung an sich. Obwohl nur als Einzelmeinung/Einzelanmerkung zu werten und daher nicht als repräsentativ zu bezeichnen, sollte allein die Erwähnung zu einem kritischen Hinterfragen der Führungskultur anregen.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

+	In meinem Verantwortungsbereich voll gegeben!
-	Regelmäßiger "Regelkreis" der Curricula-Verbesserung fand nicht statt.
-	Die Umfrage ist wertlos und reine Zeitverschwendung. Auf große Ankündigungen folgen keine Taten. Missstände werden nicht abgestellt.

#### 4.2.2 B Personelle Unterstützung

Fragen B1-B4: Mit der Unterstützung durch das Personal des "Referates Administration"; „Referat Studienangelegenheiten“, „IKT und HS-Verwaltung“ sowie „Bibliothek“ bin ich zufrieden.

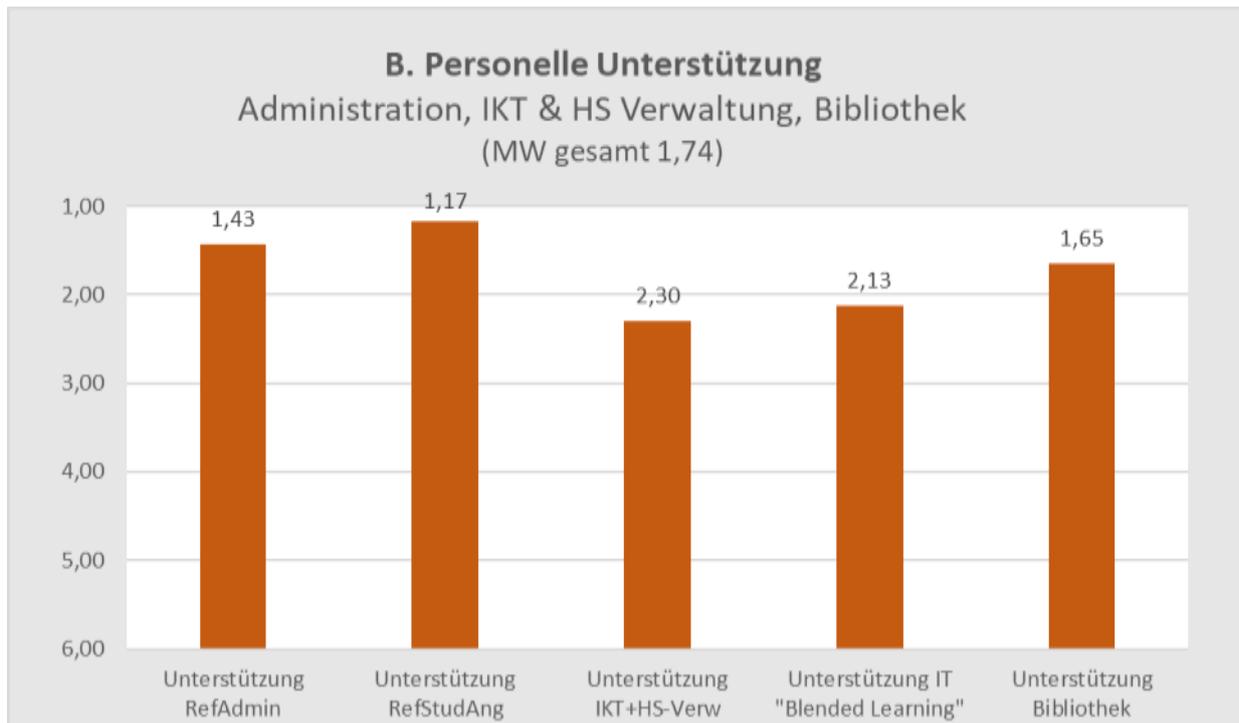


Abbildung 4: HBL - Zufriedenheit Personelle Unterstützung im Detail

Die hauptberuflich Lehrenden sind mit der personellen Unterstützung seitens der Direktionsreferate in einem **sehr ansprechenden** Ausmaß **zufrieden**. Besonders erfreulich gestaltet sich der Umstand, dass bei allen Fragen eine deutliche Verbesserung zu verzeichnen war (im Schnitt um 0,5 Pkte). Der gegenüber den anderen Werten auffällig abfallende Wert ergibt sich aus einer allg. **Unzufriedenheit mit der IT-Ausstattung** der der dazugehörigen Infrastruktur (Kritikpunkte die die BaStg seit Jahren verfolgen).

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

- Es ist als Lehrender mühsam, im Regelfall 30 Minuten vor Unterrichtsbeginn in den Hörsaal gehen zu müssen, weil die IKT-Geräte überprüft werden müssen, ob sie funktionieren? (Kabel passen nicht, Hörsaalordnung herstellen, ...).

## 4.2.3 C Infrastruktur & IKT-Ausstattung

Fragen C1-C3: Zufriedenheit mit „Arbeitsbereich/Büro“, „IT-Ausstattung am Arbeitsplatz“ und „Ausstattung Hörsäle“.

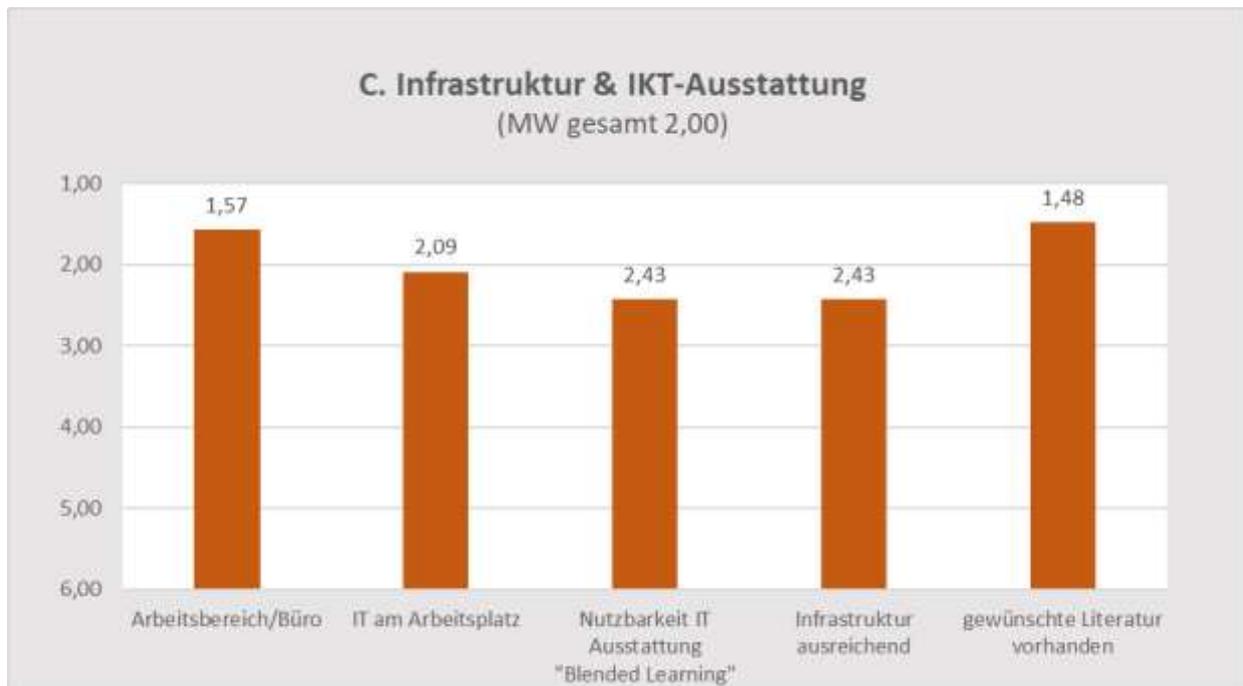


Abbildung 5: HBL - Zufriedenheit Infrastruktur & IKT-Ausstattung im Detail

Die **Kritik an IT-Ausstattung und Infrastruktur** gestaltet sich als „klagen auf hohem Niveau“ – die Verbesserung des Mittelwertes im Fragenbereich C von 2,74 auf 2,0 ist ein eindeutiges Zeichen dafür! Zweifelsfrei muss aber angeführt werden, dass eindeutig noch „Luft nach Oben“ für positive Entwicklungen besteht. Der in den qualitativen Bemerkungen angeführte Mangel an Hörsälen stellt die BaStg derzeit noch vor eine unlösbare Aufgabe, sollte aber durch die Fertigstellung des neuen UKft-Gebäudes lösbar sein.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

+ Die Unterstützung des IKT-Personals ist vorbildhaft - leider ist die Anzahl zu gering. Am dienstlichen Rechner größere VTCs durchzuführen, ist nicht möglich (Bandbreite? Software?) → es mussten bis dato eigene (private) Geräte verwendet werden.
± HS-Infrastruktur ist gut, Sanitär-Infra unwürdig!
– IKT-Geräte in den Großhörsälen funktioniert zum Teil nicht (z.B. Lautsprecher), da vmtl. auch MAK daran manipulieren!
– Der Bedarf einer fixen Hörsaalzuordnung für das 3D Geländemodell bzw. die Taktikausbildung konnte bis dato aufgrund des Gesamtbedarfes an Hörsälen nicht umgesetzt werden.
– Größere Bildschirme für jene, welche mit Karten (ÖMK) am PC zu tun haben!
– Die Anzahl der Hörsäle eignet sich nicht, um Curriculum-Konform (Teilungsziffern) den Studienplan zu verwirklichen. Folgerung: Schaffung zusätzlicher Hörsäle (z.B.: Im 3. Stock alle Unterkünfte in Hörsäle und Lehr- & Forschungsräume umwidmen, ....)
– Zu wenig Hörsäle

#### 4.2.4 D Persönliche Weiterentwicklung

Fragen D1-D6: Umfasst sechs Fragen im Bereich „Personalentwicklung“, „Mitarbeitergespräch“ und „Aufgabenerfüllung“.

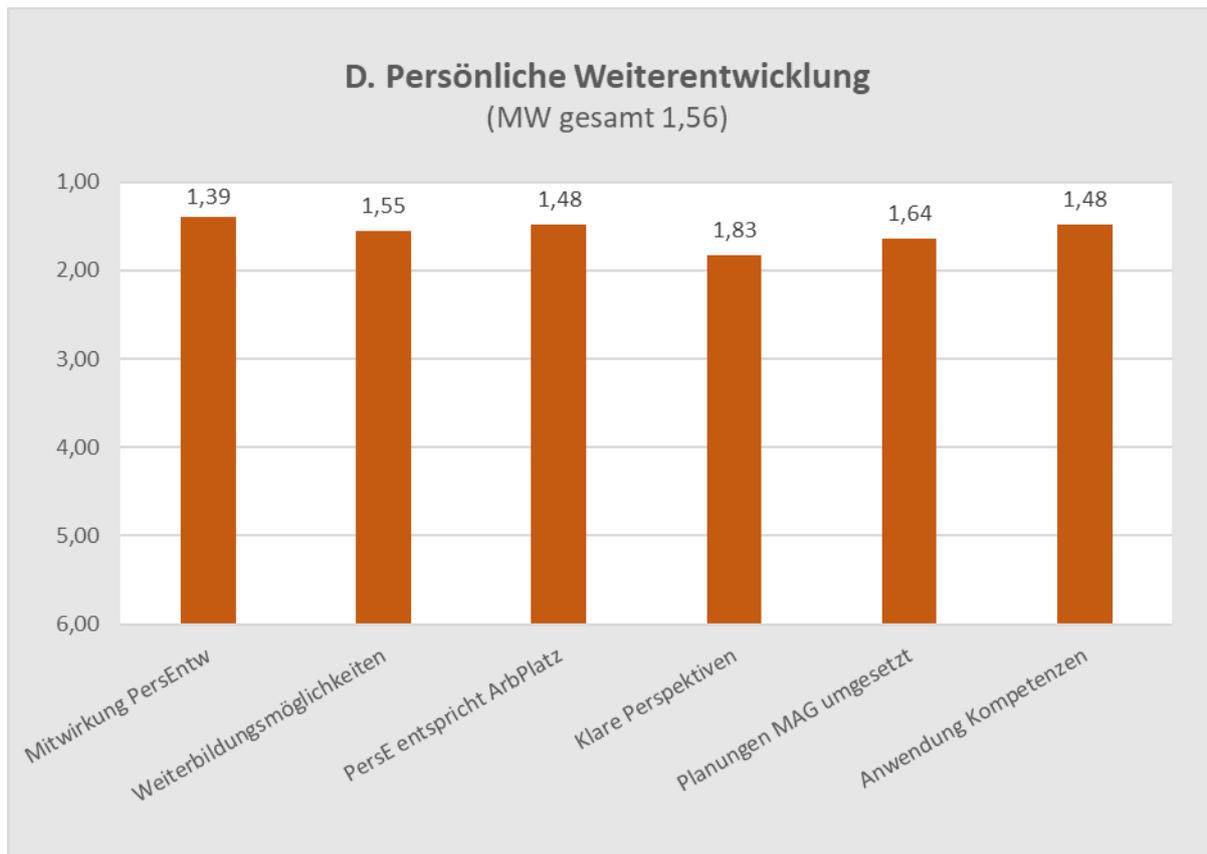


Abbildung 6: HBL - Zufriedenheit Persönliche Weiterentwicklung im Detail

Die Gesamtbetrachtung dieses Fragenbereiches, der für die Mitarbeiterzufriedenheit als bedeutungsvoll eingestuft wird, ist ausnahmslos als **sehr zufriedenstellend** einzustufen.

Neben der hohen Gesamtzufriedenheit zeigen qualitative Anmerkungen aber ein gewisses Maß an **Unzufriedenheit mit persönlichen Arbeitsaufträgen** von Einzelnen – dem zu Grunde zu gehen, erscheint sinnvoll.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

+ In meinem Referat reden wir miteinander und haben ein sehr gutes, kameradschaftliches Arbeitsklima!!
– Mitarbeitergespräch??
– Rennpferde als Ackergäule zu verwenden ist eine falsche Personalmaßnahme.
– Es fehlen bis dato Entwicklungsmöglichkeiten für MBO 2
– Dem Lehrpersonal in Semesterfreien Zeiten die Möglichkeit für F&E-Aktivitäten geben (statt Einbindung in sämtliche Aktivitäten/TherMilAk. Z.B.: CISM, Übung, ...).

## 4.2.5 E Information & Kommunikation

Fragen E1 und E2: Ziele des Instituts bekannt und Zufriedenheit Informationsfluss

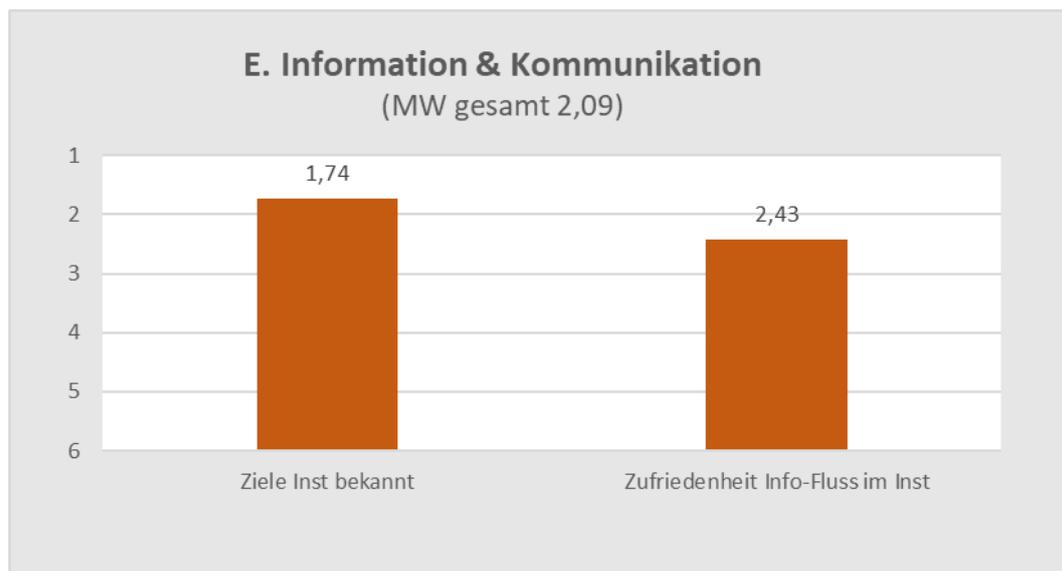


Abbildung 7: HBL - Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail

Einzig der Fragenbereich E hat sich im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert (im Mittelwert um 0,18 Pkte). Obwohl sich die Bewertung des Infoflusses bei einem **zufriedenstellenden Mittelwert** eingependelt hat wird die vorhandene Unzufriedenheit mit **fehlenden bzw. falsch verwendeten Info-Foren** begründet. Die Verteilung von Geschäftsstücken über ELAK wie auch das Bekanntwerden von Informationen über den „Gangfunk“ spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

+ Homepage "Neu"
– Es müssen mehr zielgruppenorientierte Informationen erfolgen. Eine Aufarbeitung der "Corona-Zeit" fand nicht statt (Datenschutzverletzungen, ....).
– Die Weitergabe der Informationen hängt vom jew. RefLtr ab. Wesentliche Informationen aus dem Bereich Kdo/TherMilAk bekommt man zumeist aber nur über den "Gangfunk".... Im ELAK sollten nur jene Informationen direkt verteilt werden, die nicht am Schwarzen Brett ersichtlich sind, sonst wird es ein Overflow. Das Schwarze Brett muss in Eigenverantwortung zur Kenntnis genommen werden!!!
– Die ausschließliche Verteilung von Geschäftsstücken ohne Zusatz im ELAK ist nicht zweckdienlich und kann nicht die optimale Lösung für einen Informationsfluss sein. Die Weitergabe von relevanten Informationen aus Kdten Besprechungen/ILB kommen beim Endverbraucher nahezu nie an.
– Vorabinfo bei Jour Fix per Mail, vor Ort nur mehr auf wichtige Details eingehen
– Es müssen mehr zielgruppenorientierte Informationen erfolgen. Eine Aufarbeitung der "Corona-Zeit" fand nicht statt (Datenschutzverletzungen, ....).

#### 4.2.6 F Sonstiges

Der Punkt „Sonstiges“ nimmt im Rahmen der Mitarbeiterbefragung eine besondere Rolle ein. Rein Qualitative Anmerkungen lassen auf Bereiche schließen, die oft nur im Verborgenen „dahinschlummern“, aber einen großen Stellenwert in der Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter darstellen.

Ergänzende Anmerkungen zu „Was liegt Ihnen noch am Herzen“ durch die Lehrenden:

+ Den derzeit gepflegten wertschätzenden Umgang innerhalb des Instituts möge man beibehalten!
± Lieber Herr Bgdr du gehst, wir müssen bleiben. Alles Gute an der LVAK.
- Akademische Ausbildung wird verlangt, weil wir Akademiker ausbilden, wir werden aber teilweise als Maturanten bezahlt!!!! Personalsituation und Org - Plan - Wahrheit ist teilweise katastrophal!!! Stundenbelastung über das Jahr verteilt ist grenzwertig hoch!!!
- Verhinderung des Auseinanderdriftens der akademischen und nicht-akademischen Ausbildung. Beides ist notwendig (dies müssen alle Verantwortlichen einsehen) - Gegenmaßnahmen wurden/werden keine getätigt!
- WERTLOS
- Ich befürchte wir sind auf dem Wege eines Kollisionskurses zwischen Stg milFü und milIKTFü betreffend des Gleichzeitigkeitsbedarfes in der Lehre und der Nichtverfügbarkeit des notwendigen Lehrpersonals in Verbindung mit dem Umstand, dass das niemand sieht oder sehen will oder möglicherweise vielleicht auch nicht interessiert.
- Leider schlägt sich das miese Betriebsklima zwischen dem AkKdt bzw. dem Kdo und den OrgEtLtr auf die Gesamtstimmung im Haus, was sehr bedauerlich ist, da die MilAk eine der besten Dienststellen im ÖBH ist und sich leider nur sehr wenige in diesem Haus sich diesem Umstand bewusst sind. "Heiße Eisen" (Ein/e HLO bzw. ein/e HLO. (Anm: Ref Eval bekannt). wurden durch den InstLtr leider nicht angefasst und werden weiterhin ohne Konsequenzen mit ihrer Wahrnehmung der jew. Lehrtätigkeit bzw. ihrer Einstellung ein "Reibebaum" und "Fremdkörper" im Inst1 bleiben! Das Fehl an Personal und die Ignoranz der Org-Plan Wahrheit dienen auch nicht unbedingt zur Motivation der Lehrenden, da sie dies persönlich kompensieren müssen und hierdurch eine sehr hohe Stundenbelastung gegeben ist (z.B. HLOGefTe mit FGp 5 versieht für drei Jahre seinen Dienst als Jg.Kdt auf der FGp 4 und verlängert jetzt noch einmal für drei weitere Jahre, Ersatz für eine/n HLO (Anm: Ref Eval bekannt) wird auf den Arbeitsplatz gesetzt, weil er der einzige Bewerber ist und ist dann für drei Jahre nicht greifbar, weil am MaStg.....!!!). Zusammenfassung: Freude am Arbeitsplatz und der Tätigkeit: Note 1 Gesamtstimmung im Inst1: Note 3 Gesamtstimmung an TherMilAk: Note 5!!!!
- Das Teamgefüge des Inst1 und die gelebte Kameradschaft wären dringend zu optimieren. Es besteht der Eindruck, dass mehr "gegeneinander" als "Miteinander" gearbeitet und die dienstlichen Aufgaben ohne viel Motivation abgearbeitet werden. Multiplikatoren sind dabei jene Personen (und zwar keine Vorgesetzten), die viel Zeit damit verbringen, auf die Tätigkeiten/Aufgaben anderer MitarbeiterInnen zu achten, diese zu bewerten und mit Neid und Missgunst andere zu diskreditieren. Diese Vorgangsweise ist aufs Schärfste zu verurteilen.
- Wenn KdoTherMilAk (oder vorgesetzte Stellen) eine Software im Haus einführt, wären VORHER Schulungsmaßnahmen nötig (PAAN, Zeiterfassungssoftware, ...). Entlastung mit Aufgaben, welche dem Aufgabenbereich KdoTherMilAk zuzuordnen sind (Absolventen-Vitrine, ...).

Zweifelsfrei muss aus den Anmerkungen ein gewisses Maß an Unzufriedenheit abgeleitet werden. Einerseits wird eine fehlende Koordination der Führung der TherMilAk mit den Bedürfnissen der Studiengänge kritisiert (**nicht nachvollziehbare API-Bestzungen**), andererseits wird auf **fehlende interne Personalmaßnahmen** hingewiesen. Auf einen **nicht entsprechenden Teamgeist** im Rahmen des Inst1 wird darüber hinaus aufmerksam gemacht. Bereiche, die gewiss nachdenklich stimmen.

### 4.3 Administratives Personal BaStg

Nach der Gesamtdarstellung werden in weiterer Folge die Detailergebnisse der Befragungsgruppe „AdminPers-BaStg“ unter Berücksichtigung der qualitativen Anmerkungen angeführt.

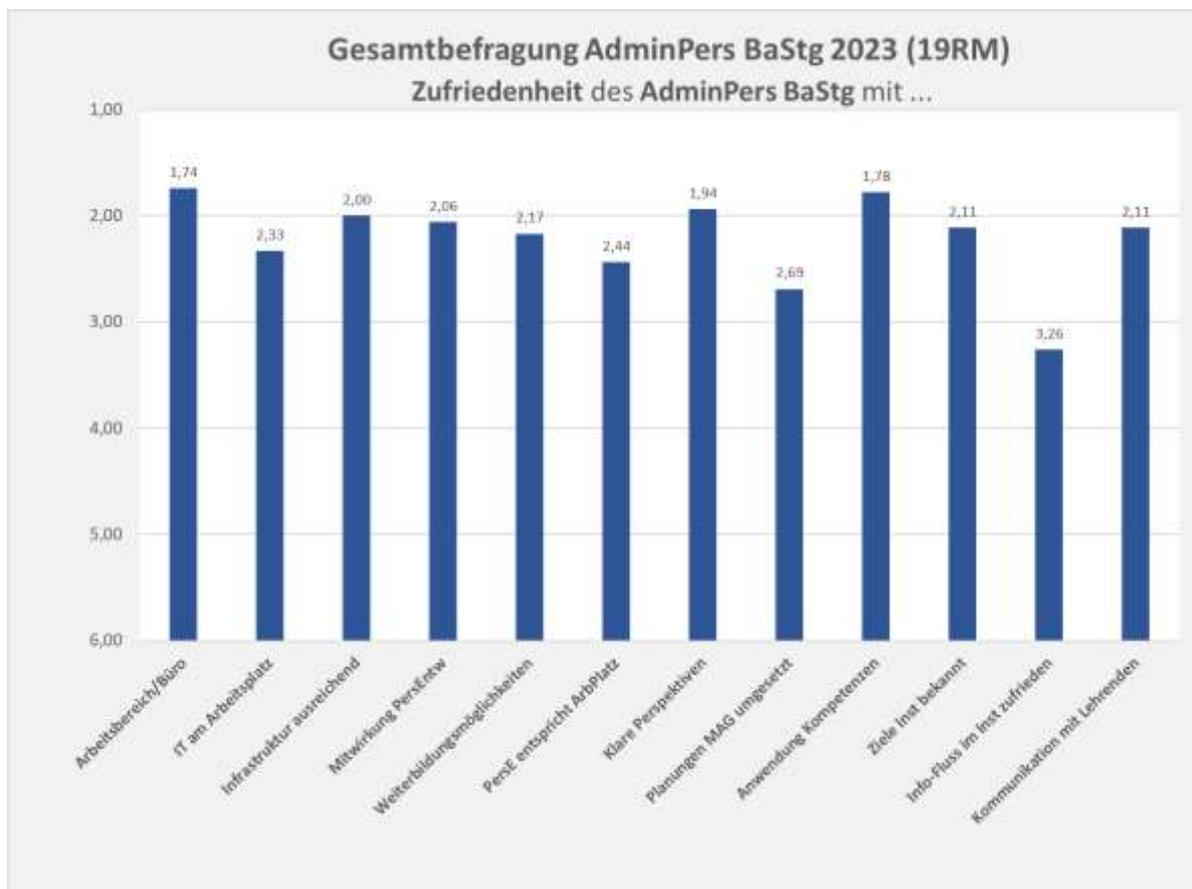


Abbildung 8: AdminPers BaStg – Gesamtbefragung AdminPers BaStg 2023

Die durchschnittlichen Bewertung der Personengruppe der AdminPers Stg liegt mit dem Wert von 2,22 auf einem akzeptablen Niveau. Ausgesprochen guten Einzelbewertungen stehen aber unzufriedenstellende Bewertungen in der **Umsetzung der MAG sowie des institutsinternen Info-Flusses** entgegen!

#### 4.3.1 C Infrastruktur & IKT-Ausstattung

Fragen C1-C3: Zufriedenheit mit „Arbeitsbereich/Büro“ und „IT-Ausstattung am Arbeitsplatz“ und „Infrastruktur ausreichend“.

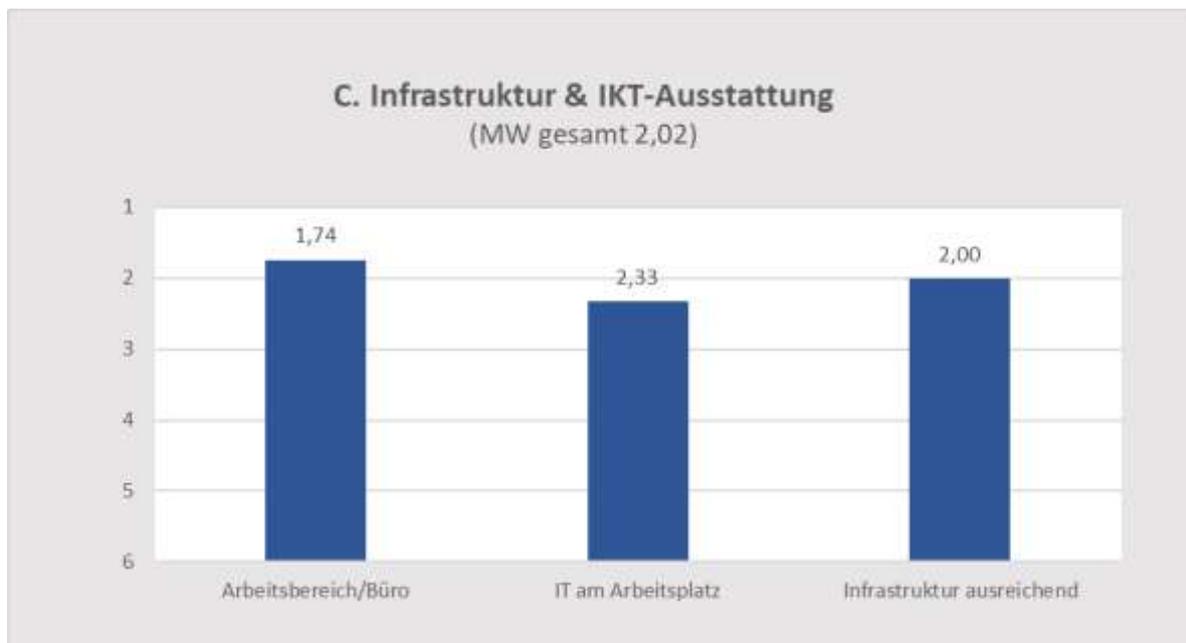


Abbildung 9: AdminPers BaStg - Zufriedenheit Infrastruktur & IKT-Ausstattung im Detail

Die Zufriedenheit des AdminPers-BaStg in diesem Bereich kann im Mittelwert grundsätzlich als sehr **zufriedenstellend** eingestuft werden. Dies kann aber über eine offensichtlichen, auch im AdminPers BaStg stark verankerten, **Unzufriedenheit mit der IT-Ausstattung** und deren Nutzungsmöglichkeiten nicht hinwegtäuschen!

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden vom administrativen Personal BaStg angeführt:

+ alles i.O.
– Laptop mit Dockingstation: Sobald Laptop in den Ruhemodus wechselt und ich nachher wieder weiterarbeiten möchte schaltet sich der Bildschirm sehr oft nicht ein.
– Drucker! veraltet, kein Tausch in Aussicht!
– Die vorhandenen DGMN Notebooks in der Bibliothek, welche zusätzlich für die Marketing-Aufgaben herangezogen werden, wurden trotz mehrmaliger Ansätze, Zusagen bisher nicht ausgetauscht. Die vorgeschlagenen Ersatzlösungen sind nicht brauchbar. Marketing für den FH-BaStg Mil-IKTFü setzt den Einsatz gegenwärtiger IKT Ausstattung voraus! Die intensiven Personalwerbemaßnahmen erfordern eine fixe Zuweisung eines zusätzlichen Geräts aus dem F&E Pool, weil ansonsten der Betrieb der Bibliothek nicht oder nur eingeschränkt möglich ist.
– WIFI 802.1x für alle Lehrsäle.

#### 4.3.2 D Persönliche Weiterentwicklung

Fragen D1-D6: „Personalentwicklung“, „Weiterbildungsmöglichkeiten“, „Perspektiven“, „Mitarbeitergespräch“ und „Aufgabenerfüllung“.

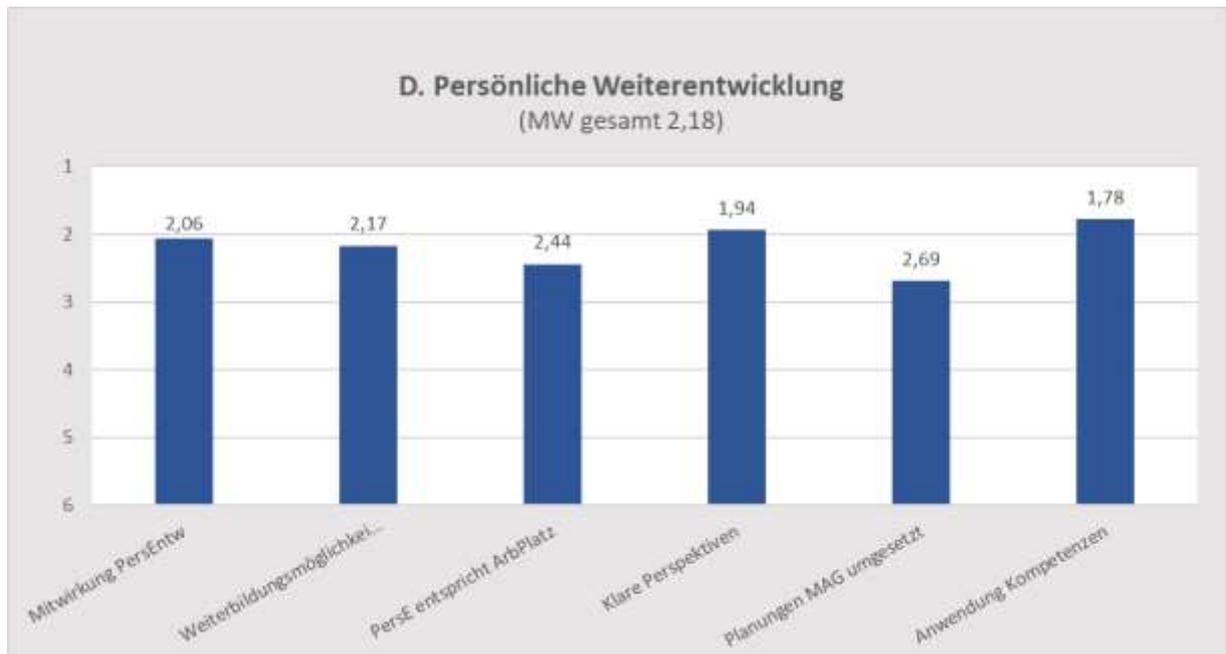


Abbildung 10: AdminPers BaStg - Zufriedenheit Persönliche Weiterentwicklung im Detail

Im Bereich der persönlichen Weiterentwicklung ist das administrative Personal in Summe **sehr zufrieden** (MW 2,18) und erscheint gesamt gesehen „im Ziel“. Bedenklich jedoch erscheint das sehr negative Ergebnis im Bereich der **Umsetzung des MAG!** Offensichtlich werden MAG gar nicht, oder nur unzureichend geführt – ein Umstand, der nicht akzeptabel erscheint. Zwar nur als Einzelmeinung zu werten, wird auch die zeitliche Bindung durch Nebenaufgaben als stark negativ beeinflussendes Kriterium kritisiert.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden vom administrativen Personal BaStg angeführt:

– Mitarbeitergespräch??????
– In den letzten zwei Jahren hatte ich leider kein Mitarbeitergespräch! Dadurch entstehen Defizite in der Personalführung und -steuerung!
– Kein Mitarbeitergespräch 2022
– Die PE ist, sofern ein nicht militärisches Bildungsangebot in Anspruch genommen wird, ein sehr teures und zusätzlich sehr belastendes Freizeitvergnügen. Hinzu kommt, dass aufgrund vieler Fehlstellen Personal-Fehl kompensiert werden muss und eine himmelschreiende Org-Plan Unwahrheit vorherrscht. Ich habe den Eindruck, dass die Belastung vieler Offiziere v.a. durch die Meinungsbilder (StbCh, AkKdt) bewusst ignoriert wird. Als Draufgabe kommen zusätzliche "belohnende" Aufgaben, wie die Betreuung des Absolvententerminals, Aula Nationale- und Internationale Einsätze, ... . Diese Aufgaben binden gewaltige zeitliche Ressourcen sind ein Zeichen mangelnder Empathie der Vorgesetzten. Bei aller Freude an meiner Tätigkeit, welche darüber hinwegsehen lässt, dass wir akademische Arbeit leisten sollen, aber als Maturant entlohnt werden, sind diese Ignoranz, Mehrbelastung, ... ein echter PE-Hemmer. Die Bereitstellung der erforderlichen materiellen Voraussetzungen, wie ein paar SPSS Lizenzen ist eine UNLÖSBARE Aufgabe. PE, F&E ohne Statistik ist wie ein Auto ohne Treibstoff oder eine Waffe ohne Munition.

### 4.3.3 E Information & Kommunikation

Fragen E1 - E3a: „Ziele des Instituts bekannt“, „Informationsfluss im Institut“ und „Kommunikation mit den Lehrenden“.

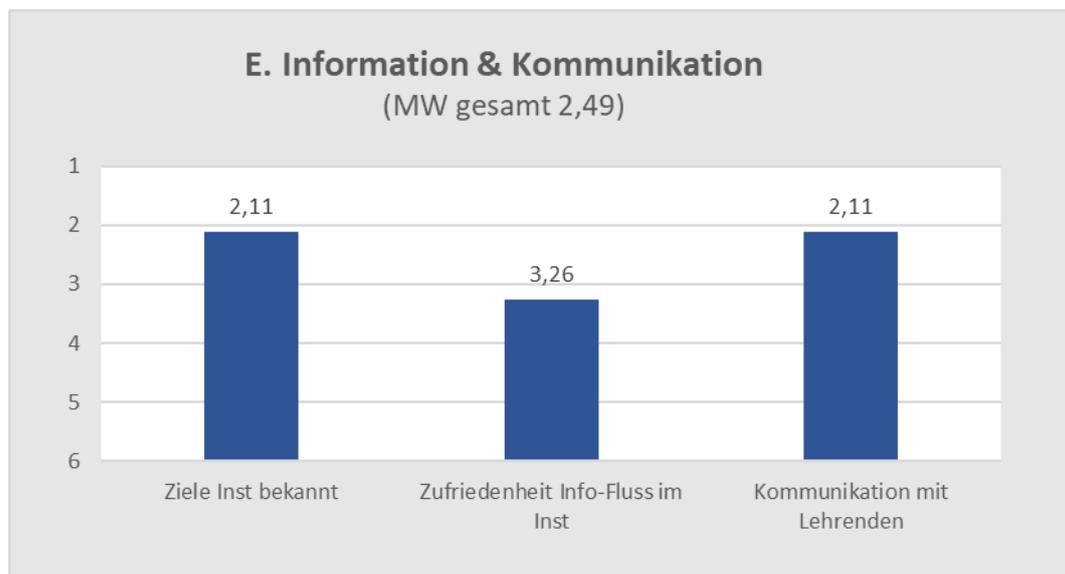


Abbildung 11: AdminPers BaStg - Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail

Der Mittelwert hat sich im Vergleich zum Vorjahr zwar eklatant verbessert (von 3,19 auf 2,49) und scheint auf in einem akzeptablen Niveau zu sein, die negative Zufriedenheit mit dem **internen Info-Fluss** begleiten den Studiengang aber seit Jahren! Obwohl diesbezüglich einzelne Aspekte durch die InstLtg gesetzt wurden, konnte das angepeilte Ziel offensichtlich noch nicht erreicht werden. Info-Defizite entstehen offenbar auch für Mitarbeiter, die aufgrund dessen wenig zur Weiterentwicklung beitragen können.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden vom administrativen Personal BaStg angeführt:

+ sehr gut
+ Informationsfluss ist etwas besser als voriges Jahr!
– Infos verteilen, Besprechungen durchführen
– Das Mitwirken an der Weiterentwicklung der Studiengänge wird in meinem Fall stark eingeschränkt, da ich nicht im "Führungskreis" eingebunden bin. Entstehende Informationsdefizite führen dazu, dass ich zur Weiterentwicklung nur bruchteilartig mitwirken kann, oder ich nach Vorgaben anderer Stellen "nacharbeiten" muss. Richtungsweisende Vorgaben sollten in einem anderen Personenkreis besprochen und festgelegt werden und sollten sich "in die andere Richtung" orientieren.

#### 4.3.4 F Sonstiges

Folgende Handlungsfelder sind aus dem Befragungspunkt „Sonstiges“ ableitbar:

- **Unverständnis für Führungsentscheidungen seitens des Kdo TherMilAk** mit Auswirkungen auf studienganginterne Abläufe; oftmals erscheinen Entscheidungen oder Absichten kompetenzüberschreitend und führen damit zu Unmut. Eine diesbezügliche Klärung der Kompetenzen erscheint unumgänglich.
- **Defizite im Vermögen** erkannte Handlungsfelder in **Maßnahmen umzusetzen**. Durch die Optimierung bestehender oder Einführung neuer Prozesse muss es leichter machbar werden notwendige Entwicklungen einzuleiten, umzusetzen und deren Auswirkungen dokumentierbar zu machen.

Anmerkungen zu „Was liegt Ihnen noch am Herzen“ durch das administrative Personal BaStg.

+ alles gut
– Ich habe den Eindruck, dass einige entscheidende Prozesse an den BaStg neu strukturiert gehören - vor Allem jene, die unmittelbar zu Weiterentwicklungsmaßnahmen führen sollten! Eine hohe Anzahl an zu behandelnden "Handlungsfeldern" werden im Rahmen exzellenter QM-Instrumente aufgezeigt, Folgerungen werden aber nur spärlich gezogen und Maßnahmen oft gar nicht gesetzt! Obwohl ich der festen Auffassung bin, dass das vfgb. Personal uneingeschränkt geeignet und auch Willens ist, an der Umsetzung von Weiterentwicklungen mitzuarbeiten, bekommen wir die PS nicht auf den Boden! "Ungeschicktes" Agieren seitens des Kdo/TherMilAk (personelle wie inhaltliche Führungsmaßnahmen/Weisungen außerhalb studienganginterner Kompetenzen) tragen wesentlich zu einem unzufriedenstellenden Stimmungsbild unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Inst1 bei!
– Ankauf neuer Möbel bzw. Schreibtische forcieren
– Die meisten Probleme an der TherMilAk sind hausgemacht: Ein wesentlicher Grund ist vor allem fehlendes Vertrauen des AkKdt in seinen "Vorstand". Es ist für mich befremdend, wie der AkKdt und der StbCh vor breitem Publikum (A3/2, UO, O) mit den InstLtr umspringt. Das Vorbringen und Diskutieren von Inhalten des Mitarbeiter- oder des Teamgesprächs des "Vorstands" im Rahmen Ausbildungsbesprechung degradiert die InstLtr zu "Durchläufern" und ist daher sicherlich nicht vertrauensbildend in die Führung. Die Versetzung des InstLtr ist daher aus persönlichen und dienstlichen Gründen für mich nachvollziehbar. Leider ist das Inst vor allem eine personelle Großbaustelle, welche aufgrund nicht eingeforderter Zusagen sicherlich teilweise auch ein Eigenverschulden ist. Das Personalproblem wäre sicherlich einfacher bewältigbar, wenn diverse Funktionen z.B. das AkB, FBerLtr, ... nur befristet vergeben werden könnten. Viele Absolventen haben einfach mit den sogenannten "Dinosauriern" und deren Führungsstil teilweise große Probleme. Aus diesem Grund haben sie kein Interesse an die TherMilAk zu kommen. Ich glaube daher, dass im Hinblick auf die großen Personalsorgen, bei der Auswahl der FachBerLtr, Kdt AkB, JgKdt, ... mit viel Hirn und Weitsicht vorgegangen werden soll. Wir bilden nämlich Offiziere und keine Einzelkämpfer, Jäger, ... . Das erledigen eigentlich die Wa&FachSch. Ausbildungsmethodik & Fehler- & Mitarbeiterkultur: Die Betrachtung & Behandlung der Studierenden analog eines GWD Rekr im 1., 2. oder 3 Ausbildungsjahr fördert nicht die Persönlichkeitsentwicklung. Es fördert eher die Ablehnung und resultiert schlussendlich in dem fehlenden Interesse an an Arbeitsplätzen an der TherMilAk. Die Studierenden sind durch die Ausbildung & Erziehung so eingeschüchtert, dass sie den

Kontakt zu Offizieren scheuen und meiden. Das gipfelte im Rahmen der BaA wo ich die beiden Studierenden mir holen musste. Ich betreue daher nicht zwei sondern mittlerweile sechs Bachelorarbeiten. Ziel sollte eine Fehlerkultur analog den LuSK bzw. Fluglinien sein. In einem angenehmen Klima bzw. Verhältnis Ausbilder/Studierender sollte jeder zum Mitdenken, Mitarbeiten, ... ermutigt werden und somit OFFIZIERE gebildet werden. Wir tragen alle zur Bildung der Offiziere bei! Aus diesem Grund sollte endlich dieser tiefe Graben Inst/FH und Inst/AkB geschlossen werden. Abschließend möchte anführen, dass die Innovation mit der Implementierung mit dem FH-BaStg Mil-IKTFü und dem sehr fundiertem Personal ein Stimmungs- und Motivationsförderer war. Ich befürchte nur, dass diese sehr umtriebigen Herren aufgrund Ihrer vielseitigen Einsetzbarkeit auch sehr bald verglühen und der Super-GAU erst bevorsteht.

#### 4.4 Nebenberuflich Lehrende AkB

Nach der Gesamtdarstellung werden in weiterer Folge die Detailergebnisse der Befragungsgruppe „NBL-AkB“ unter Berücksichtigung der qualitativen Anmerkungen angeführt.

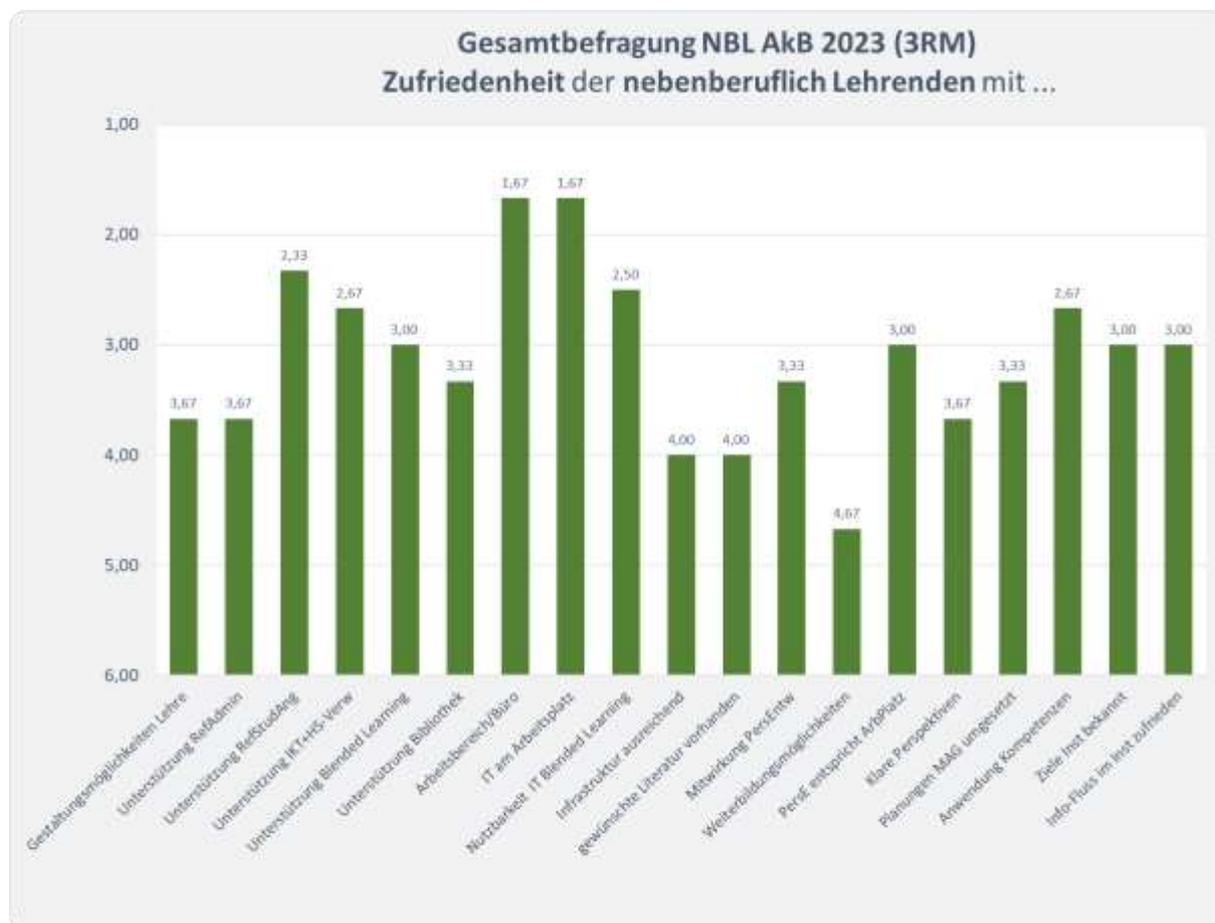


Abbildung 12: NBL – Gesamtbefragung NBL AkB 2023

Wie auch in den Vorjahren zeigt das Gesamtbild der Befragungsgruppe ein sehr „durchwachsenes“ Bild. Auch der Mittelwert von 3,11 zeugt von ausgeprägter Unzufriedenheit in entscheidenden Fragenclustern. Selbst das **Gesamtbild** ergibt Handlungsfelder, dessen **Weiterentwicklung zwingend notwendig** erscheinen lassen.

#### 4.4.1 A Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre

Frage A1: Mit den Gestaltungsmöglichkeiten zur Realisierung eines selbstgesteuerten und kooperativen Lernens am FH-BaStg bin ich zufrieden.

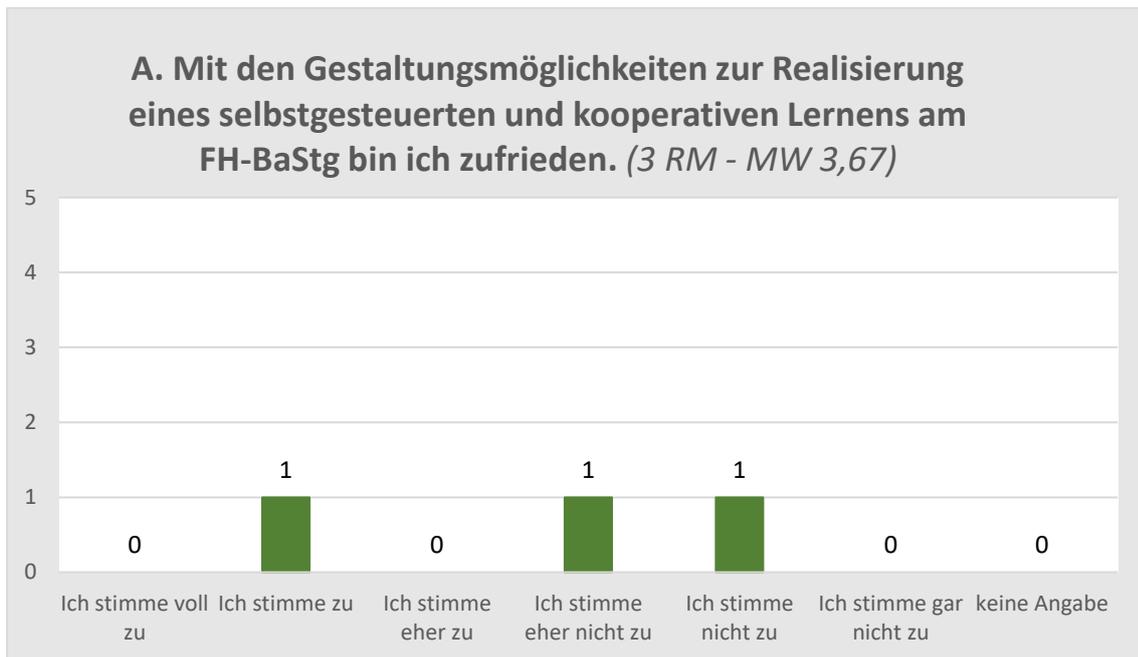


Abbildung 13: NBL - Quantitative Bewertungsbreite 2023 Frage A

Der **Mittelwert von 3,67** bezeugt nicht nur eine Verschlechterung um 0,67 Pkt im Vergleich zum Vorjahr, sondern spricht auch für ein **eklatant hohes Maß an Unzufriedenheit in den Gestaltungsmöglichkeiten in der Lehre**.

Bedeutet die Rücklaufquote von 43% auch nicht unmittelbar einen repräsentativen Querschnitt, ist eine **optimierbare Koordination und Synchronisation von Ausb-Inhalten** ableitbar.

Nachstehend qualitative Anmerkung wurden von den Lehrenden angeführt:

- Aus meiner Sicht lehren wir die Fähnriche die falschen Dinge.

#### 4.4.2 B Personelle Unterstützung:

Fragen B1-B4: Mit der Unterstützung durch das Personal des "Referates Administration"; „Referat Studienangelegenheiten“, „IKT und HS-Verwaltung“, „Bibliothek“ bin ich zufrieden.

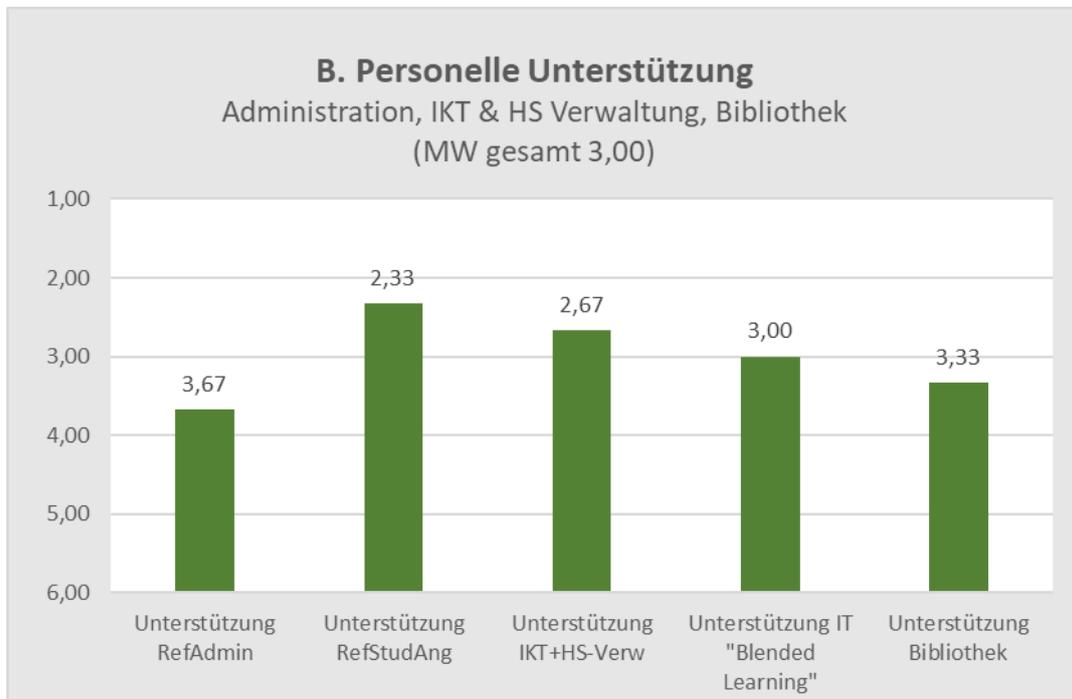


Abbildung 14: NBL – Zufriedenheit Personelle Unterstützung im Detail

Das Ergebnis zeigt das subjektiv empfundene Gefühl **fehlender Unterstützung seitens des Referates für Administration** – ein etwas befremdlich wirkender Umstand, da die Anknüpfungspunkte endlich wollend erscheinen. Andere Unterstützungsbereiche erscheinen im Mittel bedingt, aber doch, akzeptabel.

Es wurden keine qualitativen Anmerkungen von den Lehrenden angeführt.

### 4.4.3 C Infrastruktur & IKT-Ausstattung

Fragen C1-C4: Zufriedenheit mit „Arbeitsbereich/Büro“, „IT-Ausstattung am Arbeitsplatz“ und „Ausstattung Hörsäle“.

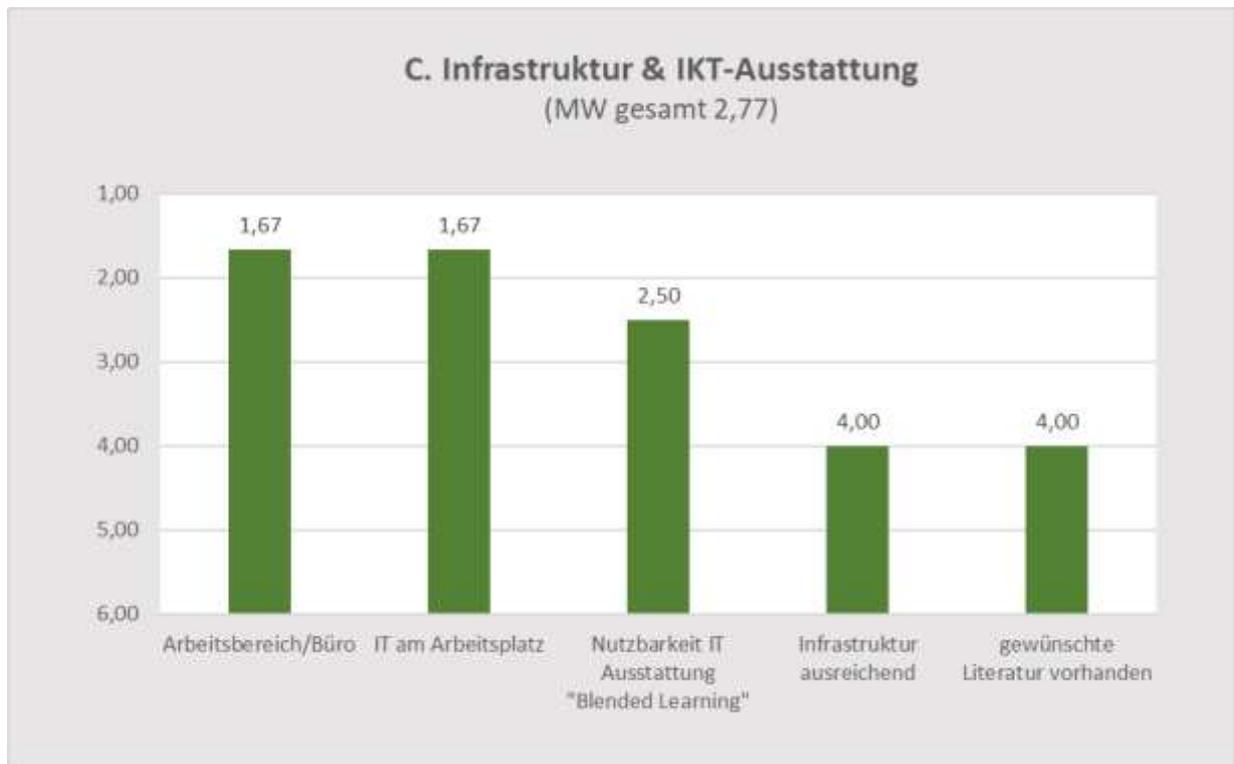


Abbildung 15: NBL – Zufriedenheit Infrastruktur & IKT-Ausstattung im Detail

Der dem angestrebten Niveau entsprechende Mittelwert von 2,77 kann über die **eklatante Unzufriedenheit mit der Infrastruktur** nicht hinwegtäuschen. Investitionen, besonders auch im Bereich des AkB, erscheinen zweifelsfrei notwendig (Ukft, Kzl).

Es wurden keine qualitativen Anmerkungen von den Lehrenden angeführt.

#### 4.4.4 D Persönliche Weiterentwicklung

Fragen D1-D6: Umfasst sechs Fragen im Bereich „Personalentwicklung“, „Mitarbeitergespräch“ und „Aufgabenerfüllung“.

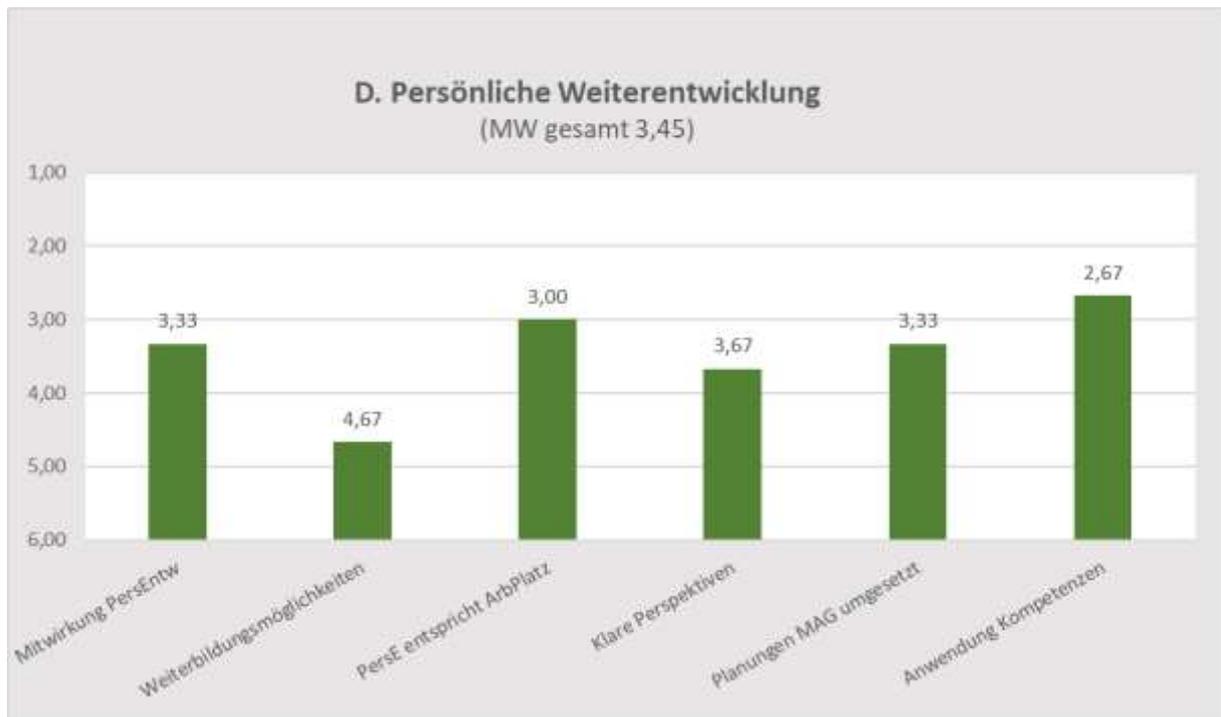


Abbildung 16: NBL – Zufriedenheit Persönliche Weiterentwicklung im Detail

Der Fragenkomplex zur persönlichen Weiterentwicklung zeigt ein **horrendes, inakzeptables Bild** der ausgeprägten Unzufriedenheit. Nicht nur der Mittelwert von 3,45 geben zu denken, sondern auch das Ergebnis von Einzelfragen begründen absoluten Handlungsbedarf. Das fehlendes Ausbildungsangebot zum Bataillonskommandanten außerhalb der Generalstabsausbildung erscheint als Begründung schlüssig. Inwieweit sich eine diesbezügliche Einflussnahme für die BaStg gestaltet, wäre zu prüfen aber proaktiv in Angriff zu nehmen.

Nachstehend qualitative Anmerkung wurden von den Lehrenden angeführt:

– Fehl "Führungslehrgang 2 neu"

#### 4.4.5 E Information & Kommunikation

Fragen E1 und E2a: Ziele des Instituts bekannt und Informationsfluss im Institut.

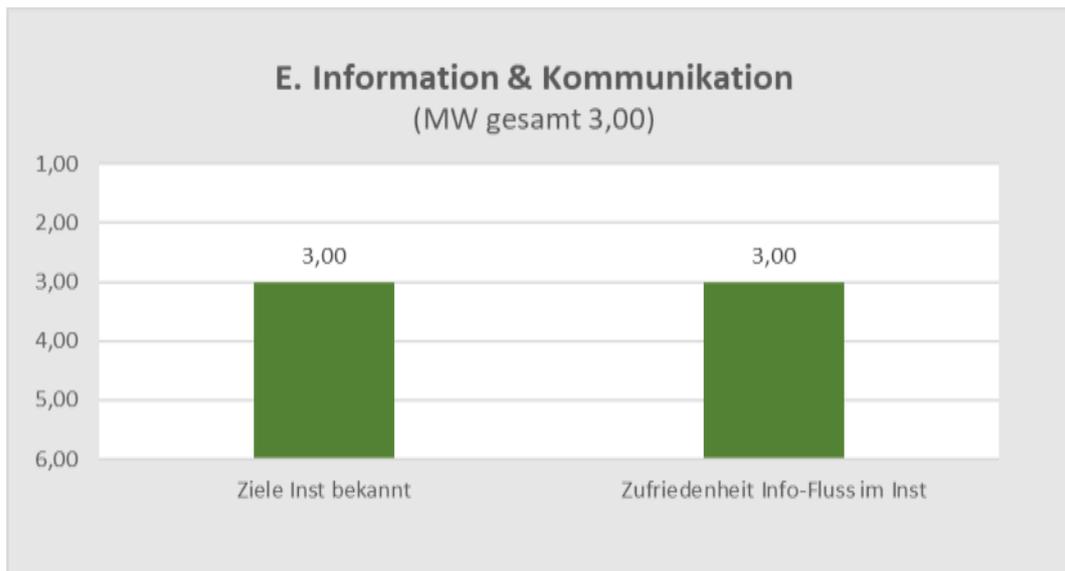


Abbildung 17: NBL – Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail

Bei den NBL des AkB herrscht ein **entsprechender Zufriedenheitsgrad** im Infofluss/Kommunikation vor.

In diesem Themenbereich wurden **keine** qualitativen Anmerkungen von den NBL angeführt.

#### 4.4.6 F Sonstiges

Es gibt keine ergänzenden Anmerkungen zu „Was liegt Ihnen noch am Herzen“ durch die Lehrenden.

## 4.5 Administratives Personal AkB

Nach der Gesamtdarstellung werden in weiterer Folge die Detailergebnisse der Befragungsgruppe „AdminPers-AkB“ unter Berücksichtigung der qualitativen Anmerkungen angeführt.

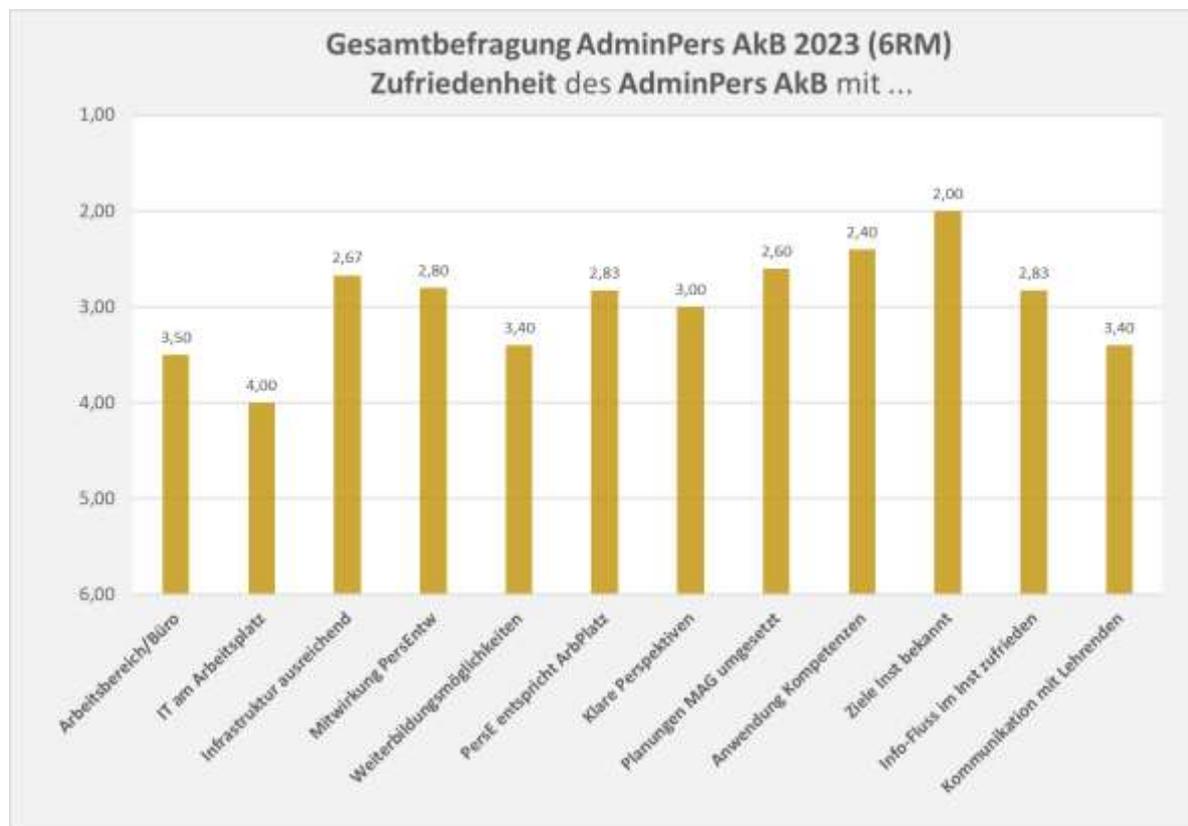


Abbildung 18: AdminPers AkB – Gesamtbefragung AdminPers AkB 2023

Die Befragungsgruppe des AdminPers-AkB ist zweifelsfrei jene, die seit Jahren mit den eklatantesten personellen Veränderungen zu kämpfen hatte. Ruhestandsversetzungen, Verwendungsänderungen oder unbesetzte API „rütteln“ verständlicher Weise seit Jahren sehr stark an der Zufriedenheit der Bediensteten. IT-Ausstattung, persönliche Weiterentwicklung und fehlende Kommunikation mit Lehrenden stellen jene Bereiche dar, die dabei ausgeprägt wirksam werden.

### 4.5.1 C Infrastruktur & IKT-Ausstattung

Fragen C1-C3: Zufriedenheit mit „Arbeitsbereich/Büro“ und „IT-Ausstattung am Arbeitsplatz“.

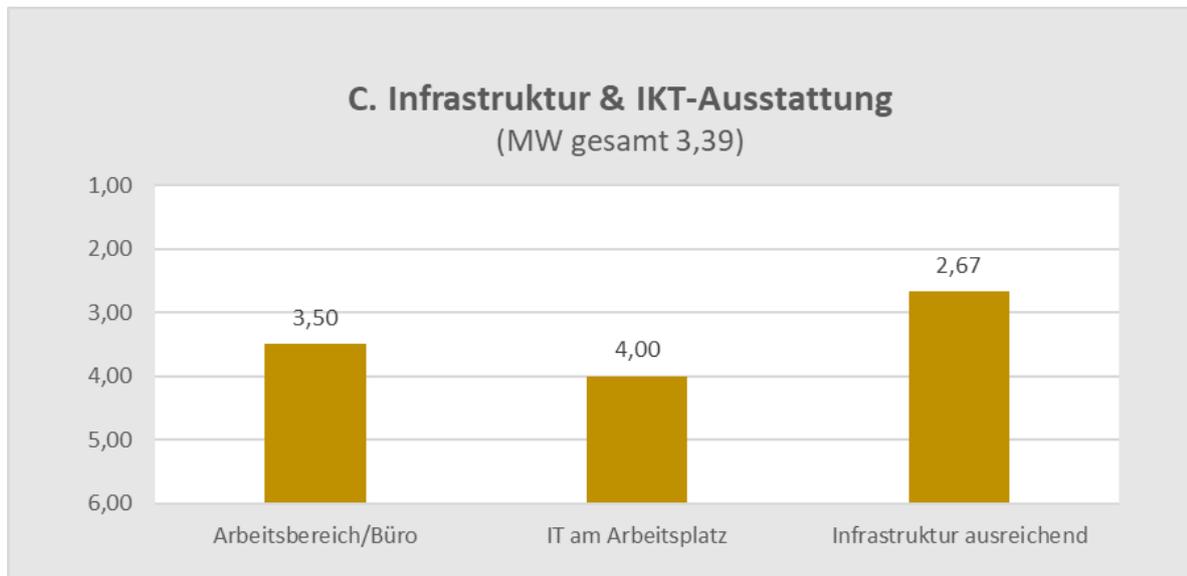


Abbildung 19: AdminPers-AkB – Zufriedenheit Infrastruktur & IKT Ausstattung im Detail

Wie auch bei den NBL-AkB herrscht ein hoher Grad an **Unzufriedenheit** im Bereich der **Infrastruktur (Büro)**. Erschwerend wird eine **unzureichende IT-Ausstattung** gewertet. Offenbar wird es nicht geschafft eine zeitgemäße, moderne Computerausstattung mit der nötigen dazugehörigen Software zu organisieren. Obwohl dieser Bereich von vielen Befragungsgruppen kritisiert wird sollten, zumindest mittelbare, Lösungsansätze verwirklichtbar sein. Die Notwendigkeit Privatgerät für die Auftrags Erfüllung verfügbar zu machen erscheint desaströs!

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden vom administrativen Personal AkB angeführt:

- |   |
|---|
| – Computer zu langsam Ich muss einen privat gekauften Bildschirm nutzen um ordentlich arbeiten zu können. |
| – modernere Ausstattung wäre nötig  |

## 4.5.2 D Persönliche Weiterentwicklung

Fragen D1-D6: „Personalentwicklung“, „Mitarbeitergespräch“ und „Aufgabenerfüllung“.

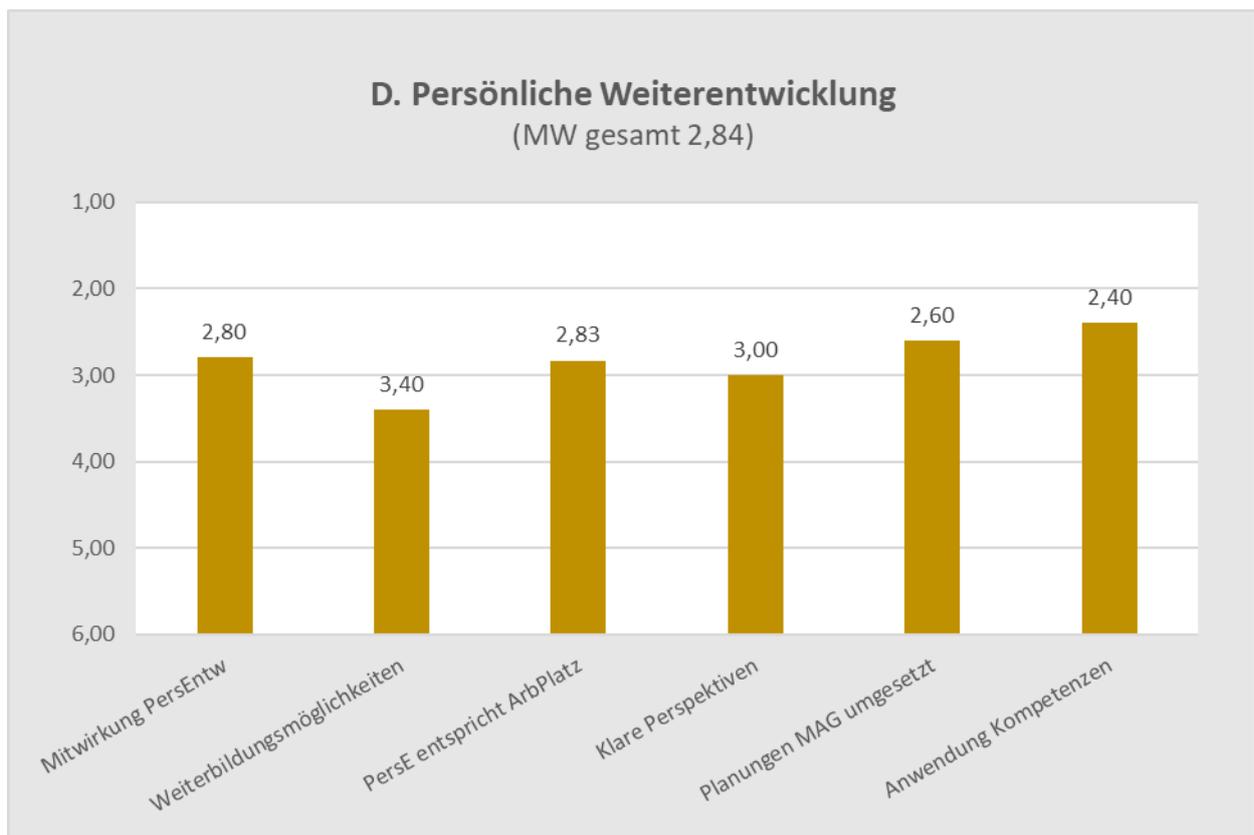


Abbildung 20: AdminPers-AkB – Zufriedenheit Persönliche Weiterentwicklung im Detail

**Fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten wie auch klarer Perspektiven**, zeugen von Defiziten in der Personalführung. Ist der Mittelwert von 2,84 auch akzeptabel erscheinend, fehlt es offensichtlich an entsprechenden Laufbahnbildern und einem geregelten Angebot an fachlicher Fort- und Weiterbildung – auch über den „Tellerrand der eigenen Funktion“ hinausblickend. Ein Handlungsfeld, das durchaus optimierbar erscheint.

Nachstehende qualitative Anmerkung wurde vom administrativen Personal AkB angeführt:

– strukturierter Weiterentwicklungskatalog wäre nötig

### 4.5.3 E Information & Kommunikation

Fragen E1-E3a: „Ziele des Instituts bekannt“, „Informationsfluss im Institut“ und „Kommunikation mit den Lehrenden“.

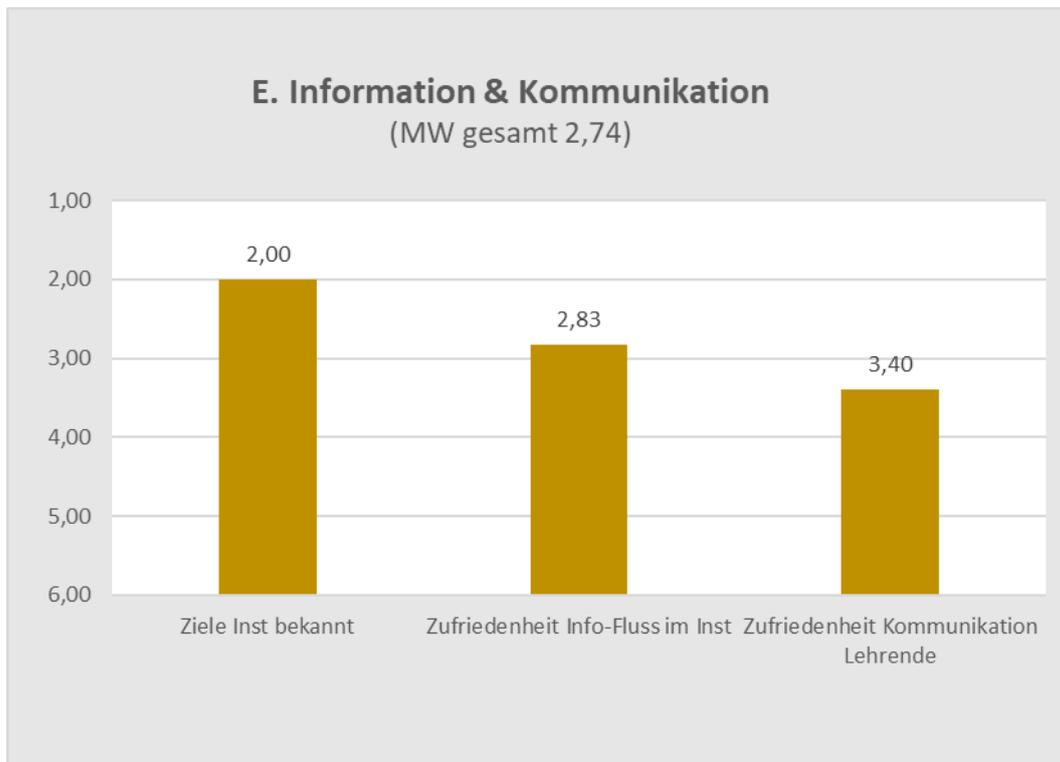


Abbildung 21: AdminPers-AkB – Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail

Einem grundsätzlich **zufriedenstellenden** Mittelwert von 2,74 steht die als hoch zu wertende Unzufriedenheit im Bereich der Kommunikation mit den Lehrenden entgegen. Eine Optimierung in diesem Bereich wäre für die Identifikation mit der „Gesamtambition“ dienlich und erscheint daher erstrebenswert.

Nachstehende qualitative Anmerkung wurde vom administrativen Personal AkB angeführt:

– Mehr gemeinsame Veranstaltungen wären anzustreben

### 4.5.4 F Sonstiges

Es gibt keine ergänzenden Anmerkungen zu „Was liegt Ihnen noch am Herzen“ durch das AdminPers-AkB.

## 4.6 Nebenberuflich Lehrende extern (Gastlehrer)

Die externen Lehrenden stellen eine wesentliche Säule für den Erfolg der FH-Bastg dar. Dies begründet die erstmalige Einbeziehung in die Mitarbeiterbefragung.

Ziel ist es, konkrete Informationen aus einer sogenannten „Außensicht“ zu erhalten, die gegebenenfalls als Grundlage dienen, den Organisationsprozess entsprechend anpassen zu können.

Nach der Gesamtdarstellung werden in weiterer Folge die Detailergebnisse der Befragungsgruppe „NBL/Gastlehrer“ unter Berücksichtigung der qualitativen Anmerkungen angeführt.

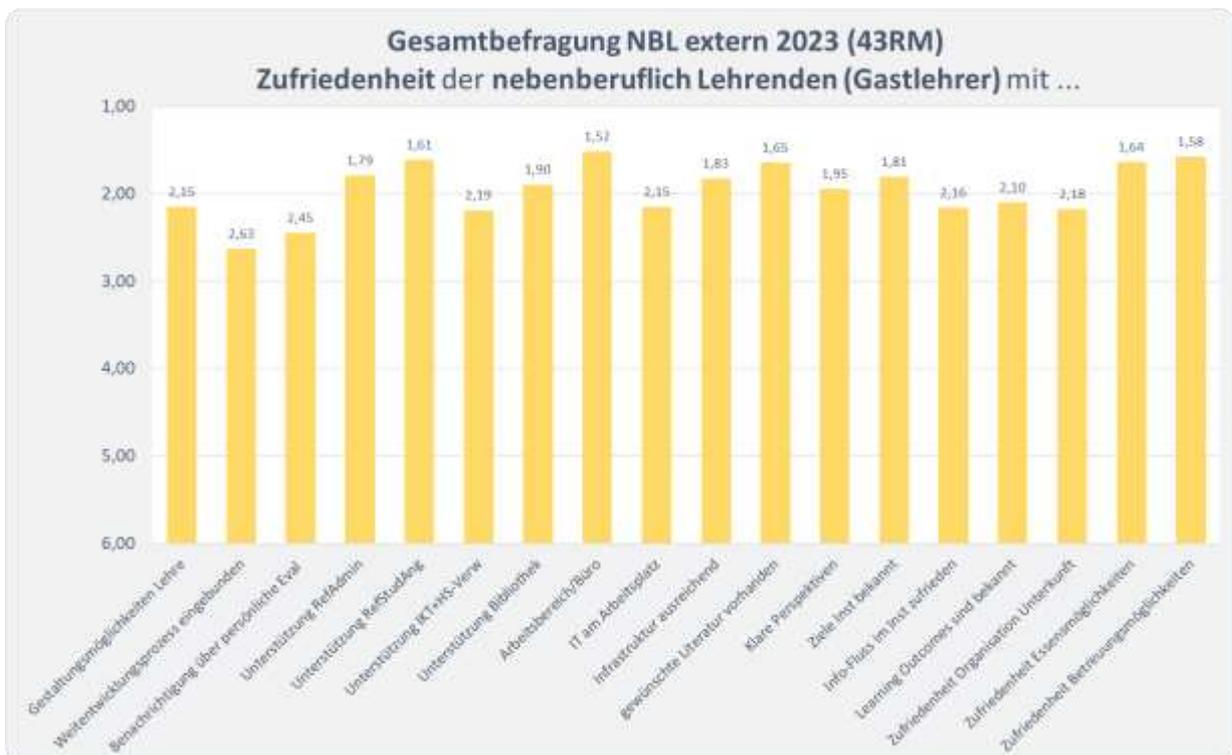


Abbildung 22: NBL extern – Gesamtbefragung NBL extern (Gastlehrer) 2023

Das Gesamtbild übertrifft im Wesentlichen die Erwartungen und stimmt zufrieden. Davon abzuleiten, dass es an keinerlei Weiterentwicklungen bedarf, wäre aber inkorrekt.

#### 4.6.1 A Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre

Fragen A1-A3: „Zufriedenheit Gestaltungsmöglichkeiten eines selbstgesteuerten und kooperativen Lernens“, „Einbindung in Weiterentwicklungsprozess“, Benachrichtigung durch LV/ModuLtr bzgl. meiner Eval“

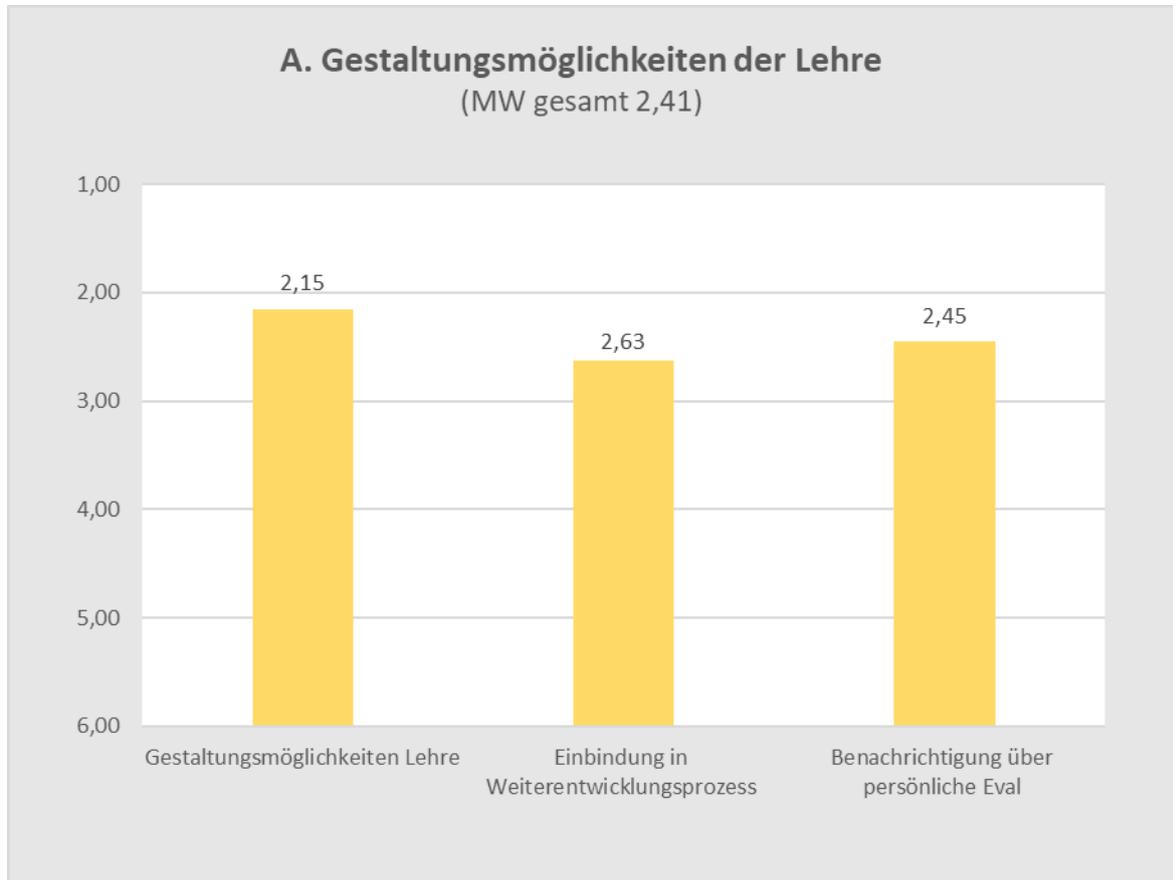


Abbildung 23: NBL extern - Zufriedenheit Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre im Detail

Die Zufriedenheit der NBL/Gastlehrer stellt sich im Mittelwert von 2,41 als **zufriedenstellend** dar. Einige „Denkanstöße“ erscheinen in diesem Fragenkomplex aber nicht unwesentlich:

- **Informationsbedarf Semesterplanung.**
- **Intensivierung der Einbindung in Weiterentwicklungen.**
- **Forderung zur Weiterentwicklung der Ausbildungsebene „der KpKdt“.**

Diesbezügliche Gedanken erscheinen sinnvoll und erstrebenswert.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

+ Es macht immer großen Spaß, bei Ihnen zu unterrichten!
+ Keine -Anmerkung, da ich jeglichen Gestaltungsfreiraum für meine LV habe.
+ Ich durfte zum zweiten Mal als Gastlehrer tätig werden und freue mich bereits auf das hoffentlich stattfindende dritte Mal. Die Zusammenarbeit mit dem Lehrpersonal, sowie mit den Mak-Fhr war, wie bereits letztes Jahr auch diesmal wieder ausgezeichnet und es gibt mir dadurch das positive Gefühl gute Arbeit mit dem gesamten Team vollbracht zu

haben. Danke nochmals an das ganze Team (Lehrpersonal, Mak-Fhr, restliche Gastlehrer). Weiter so
+ Großes Lob an den hervorragenden akademischen Austausch und die didaktische Einbettung von komplexen Themenbereichen in die LV Planung!
– Mehr Einheiten - seit über 10 Jahren in hunderten Veranstaltungen sagen die Lerner, dass sie mehr Einheiten zu Nahost und Europa wollen
– Es wäre zielführend, wenn 1) der zu erarbeitende Lehrplan vor Beginn des Semesters zur Verfügung stünde, und nicht wochenweise -- oft erst 2 Tage vor dem Unterricht -- bekanntgegeben würde; 2) alle Lehrsäle über funktionierende technische Hilfsmittel verfügten bzw. Reparaturen zeitnah durchgeführt würden; 3) es ein Mindestmaß an Kooperation zwischen den Fachbereichen gäbe; es ist sinnfrei, wenn wir in einer Fremdsprache ein militärisches Thema behandeln, das den Lernenden vom Stoff her noch komplett unbekannt ist;
– Weiterentwicklung einer LV als Gastlehrer schwierig, da man bereits ab Konzeptionsphase der LV eingebunden sein muss. Hierbei sollte die Möglichkeit zur Organisation von Workshops zur Weiterentwicklung unter Einbindung von Gastlehrer angedacht werden.
– Zu viele Änderungen, deren Wert kaum nachvollziehbar ist.
– An einer FH sollte das gelehrt werden, was für die "Erstverwendung" notwendig ist. Zumindest ist dies an anderen FHs klar erkennbar. An der MilAk wird "noch immer" für die Erstfunktion des ZgKdt ausgebildet. Dies sollte DRINGEND und endlich mit den benötigten Tätigkeiten und dem erforderlichen Wissen betreffend "was muss ich als KpKdt, zumindest im Rahmen der Verwaltung, wissen" ergänzt werden. In diesem Bezug sollten auch die "Lehrenden" ausgewählt werden bzw. für neu geschaffene Unterrichtsfächer einberufen werden.
– Lehrendentreffen bzw. 'Fakultätssitzungen', um Informationen zeitnah und einheitlich für alle weiterzugeben. Einblick in konkrete Weiterentwicklung der Lehr- bzw. Studienpläne angesichts veränderter Rahmenbedingungen (Sicherheitskompass, Mission vorwärts, Personalsituation etc.).

#### 4.6.2 B Personelle Unterstützung:

Fragen B1-B4: Mit der Unterstützung durch das Personal des "Referates Administration"; „Referat Studienangelegenheiten“, „IKT und HS-Verwaltung“, „Bibliothek“ bin ich zufrieden.

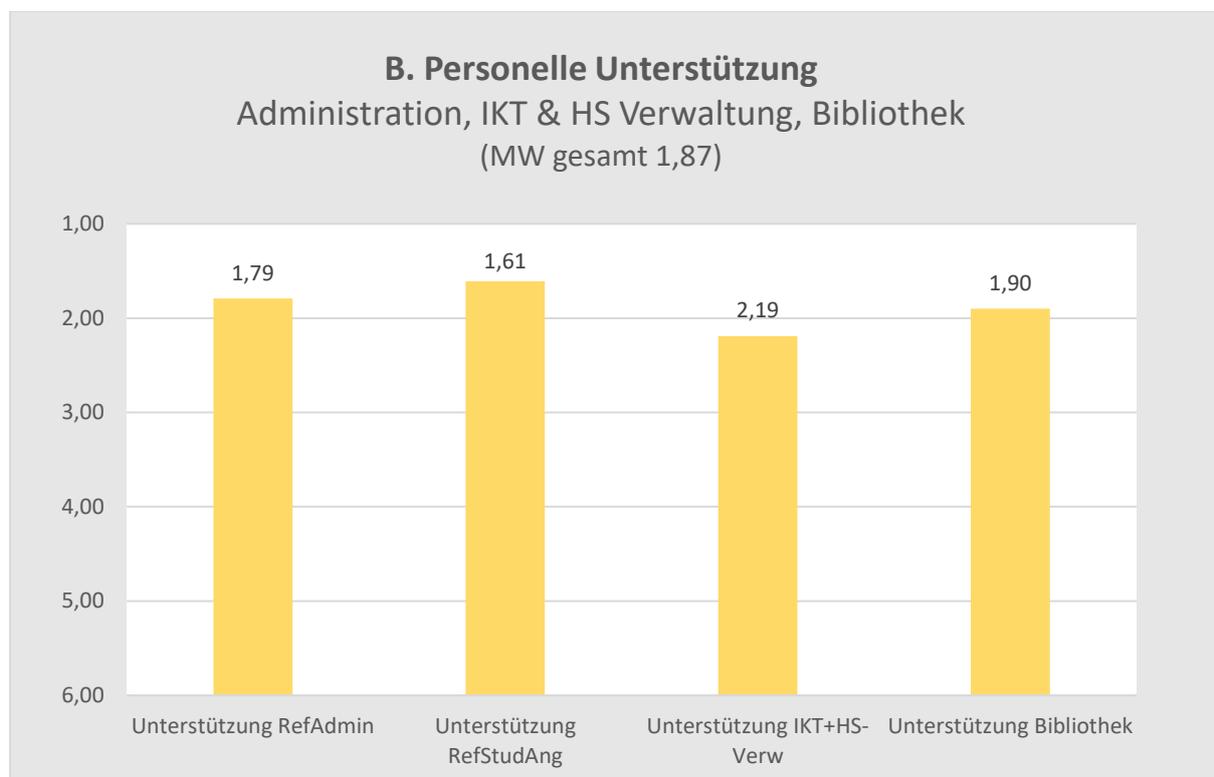


Abbildung 24: NBL extern - Zufriedenheit Personelle Unterstützung im Detail

Die NBL/Gastlehrer sind mit der personellen Unterstützung seitens der Direktionsreferate in einem **hohen** Ausmaß **zufrieden** (MW 1,87). Einzige Kritik wird an der frühzeitigen Zurverfügungstellung von **Ausbildungsunterlagen**, an den **Zutrittsmöglichkeiten Burg** (KABA-Karte Gastlehrer) und an der **IT-Unterstützung in den HS** geäußert – diese erscheinen aber leicht lösbar zu sein.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

+	Oberst Lacher ist wirklich ein Juwel und der beste im Haus - er hat eine außerordentlich qualitative Ausbildung zusammengestellt und sich Jahre lang mühevoll ein Team aufgebaut
+	Hervorragende Administration und Unterstützung durch den Rechtslehrer.
±	Es ist wünschenswert, dass in den Jahrgängen ausreichend Ansprechpartner für IT-Support zur Verfügung stehen. Es kann nicht die Aufgabe des Vortragenden sein, sich um IT-Support zu bemühen, wenn einmal nicht alles nach Plan läuft.
±	Gastlehrer unter der Führung eines LV Leiters - keine direkten Absprachen daher nötig/in Anspruch genommen.
±	Bibliothek wurde noch nie genutzt
±	Punkte ohne Angaben sind deshalb ausgelassen, das ich diese noch nicht benötigt habe.
±	Zur Frage 7: Wird durch mich nicht beansprucht.

- Immer wieder Probleme mit der HS-Technik hinsichtlich Beamer und Lautsprecher
- Die Kaba-Schlüsselkarte der Gastlehrer mit der Zutrittsgenehmigung Burg und Inst 2 programmieren!
- Die erhältlichen Unterlagen sollten den Lehrkräften am Anfang des Semesters zur Verfügung gestellt werden, ohne dass Nachfragen nötig ist. Ein Überblick über den geplanten Stoff für das laufendes Semester wäre hilfreich, wenn er am Semesterbeginn übergeben würde.

### 4.6.3 C Infrastruktur & IKT-Ausstattung

Fragen C1-C4: Zufriedenheit mit „Arbeitsbereich“, „IT-Ausstattung in den HS“, „allgemeiner Infrastruktur“ und „gewünschte Literatur vorhanden“.

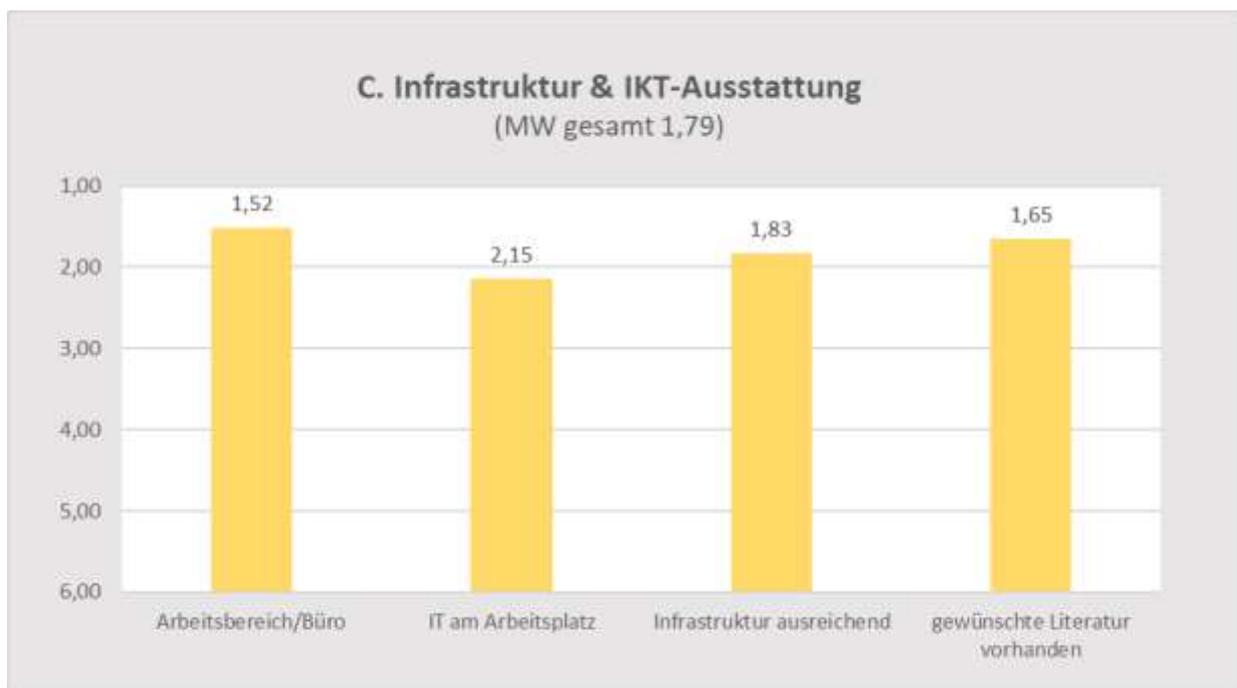


Abbildung 25: NBL extern - Zufriedenheit Infrastruktur & IKT-Ausstattung im Detail

Auch in diesem Bereich erscheint die Zufriedenheit der Befragungsgruppe in hohem Maße gegeben (MW: 1,79).

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

+ Wird alles durch Rechtslehrer organisiert.
± Literaturzugriff bisher nur über die eigene Uni erfolgt; wäre aber sicherlich gut, einen Zugriff auf hausinterne Literatur zu haben
± Bitte eine klassische Tafel mit Kreide
± In den Hörsälen sollten alle erforderlichen Präsentationsmaterialien verfügbar sein, z.B. Flipchart- u./o. Whiteboardstifte
± Nicht die Bibliothek o.ä. sind das Problem, sondern die MAK, die die Bibliothek nicht nützen.
± Spezifische Lehrsäle mit ansprechender Gestaltung (analog HUAK LS für Politische Bildung mit Landkarten etc., bzw. spezifische Klassen in Schulen). Deutung der LS-Namen durch kurzen Erklärungstext bzw. Bild des Namensgebers bzw. Infoscreen klein mit den Informationen analog Aula Nationale/Internationale Einsätze.
± Frage 11: wird durch mich nicht beansprucht.

#### 4.6.4 D Persönliche Weiterentwicklung

Frage D4: Umfasst „Perspektiven an den BaStg“.

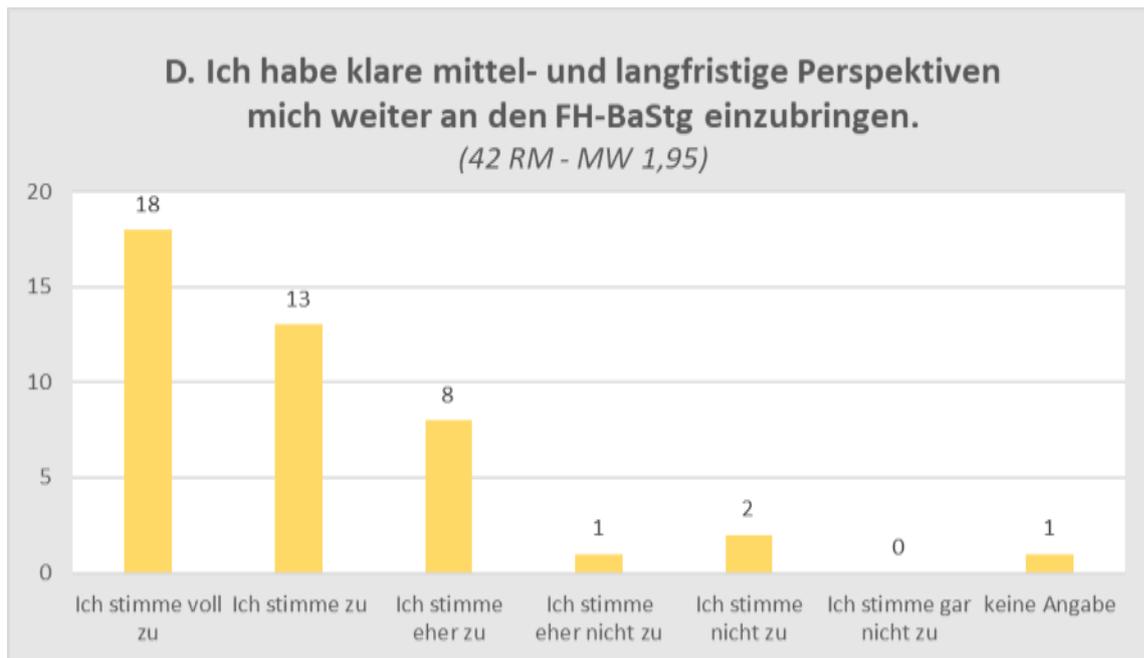


Abbildung 26: NBL extern – Quantitative Bewertungsbreite Frage D 2023

Der MW von 1,95 kreiert ein **zufriedenstellendes Bild** unserer NBL/Gastlehrer. Der weitaus überwiegende Anteil aller NBL/Gastlehrer scheint sich im Hause wohl zu fühlen und kann bzw. will einem gemeinsamen Wirken entgegnen.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

+	Ich unterrichte von Herzen gern hier und würde gerne mehr machen
±	Nachdem ich nächstes Jahr nach 25 Jahren nebenberufliche Lehrtätigkeit am FH-Studiengängen des BMLV meine Lehrtätigkeit beenden werde, habe ich keine diesbezüglichen Perspektive mehr; außer, dass es wünschenswert wäre, dass endlich das Projekt "Militäruniversität" realisiert werden möge.
±	Ich würde mich gerne mehr einbringen können, v.a. in Bezug auf die SLP Prüfungen. Im schriftlichen Bereich wäre mehr Transparenz wünschenswert (klare Vorgaben für Essay Writing)
–	Teilnahme an LV gem. konkreter Ansprache durch LV-Verantwortliche, weniger klare Planbarkeit, ob es im nächsten Jahr/Semester eine Fortsetzung gibt.

#### 4.6.5 E Information & Kommunikation

Fragen E1 + E3 + E4: sie umfassen „Bekanntheit der Ziele des Instituts“, „Zufriedenheit mit Informationsfluss“ und „Bekanntheit der Learning Outcomes“.

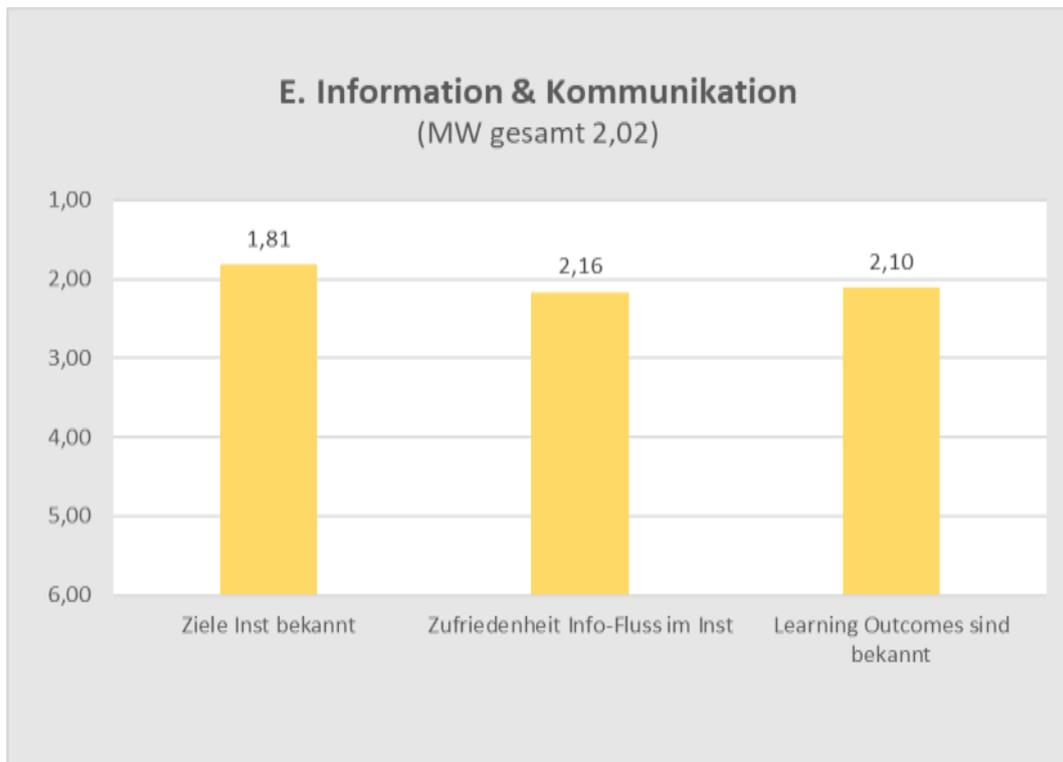


Abbildung 27: NBL extern - Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail

Obwohl es befremdlich erscheint, schaffen es die BaStg offensichtlich besser, externes Personal zufrieden zu stellen, als sie es bei Mitarbeitern des Hauses schaffen – ist aber dann wieder verständlich, wenn von den unterschiedlichen Informationsbedarfen ausgegangen wird.

Obwohl die Interaktion mit den NBL/Gastlehrern **positiv gewertet** wird sollte der Forderung nach einem „virtuellen Konferenzzimmer“ Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

+	Ich unterrichte an vielen Universitäten und Fachhochschulen, aber die Kommunikation an der MilAk mit externen Lehrenden ist wirklich beeindruckend. Man hat wirklich das Gefühl ständig über relevante Dinge up to date zu sein. Weiter so.
±	Information und Kommunikation erfolgt durch Rechtslehrer.
±	Informationsfluss grundsätzlich nur zwischen LVLtr und GL, aber in diesem Maß ausreichend.
–	Es wäre ein Qualitätsmerkmal, bei Frage 19 den Beistrich korrekt zu setzen, dafür aber das peinliche Modewort Outcome zu vermeiden.
–	Fakultätskonferenz bzw. Newsletter/Virtuelles Konferenzzimmer intern für Lehrende
–	Mehr Rhetorik und Präsentieren sollten gelehrt werden (biete beides an)

#### 4.6.6 F Unterkunft & Truppenverpflegung

Fragen F1 -F3: sie umfassen „Zufriedenheit mit der Organisation einer benötigten Unterkunft und der Essenseinnahme“;

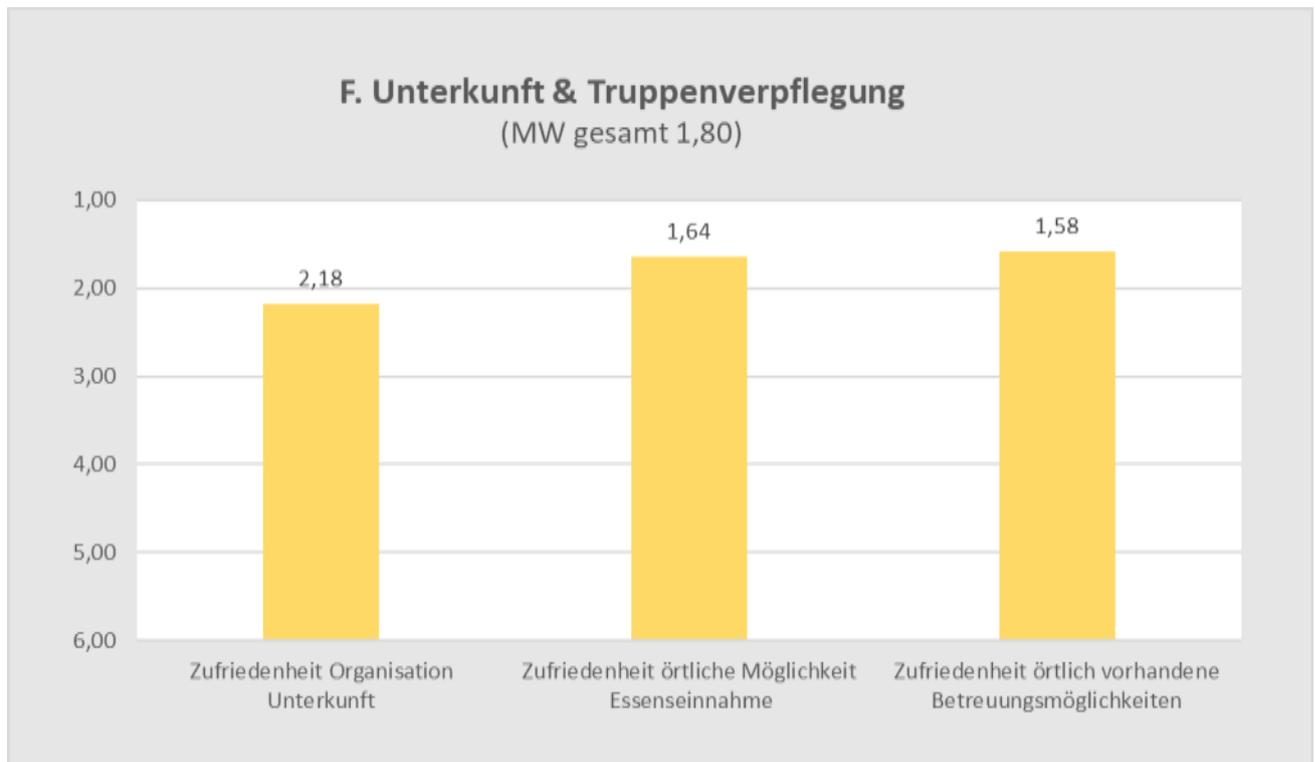


Abbildung 28: NBL extern - Zufriedenheit Unterkunft & Truppenverpflegung im Detail

Das sehr zufriedenstellende Ergebnis ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass offenbar in den meisten Fällen keine Unterkunft gebraucht wurde und die NBL/Gastlehrer mit der Verpflegsorganisation und dem Essen selbst, sehr zufrieden sind.

Nachstehende qualitative Anmerkungen wurden von den Lehrenden angeführt:

±	Unterkunft noch nie genutzt
±	Keine Unterkunft, Verpflegung und Betreuung erforderlich.
±	Unterkunft als Infrastruktur-Problem nicht in Verantwortung TherMilAk.

#### 4.6.7 G Sonstiges

Neben einem großen Lob für die Zusammenarbeit mit den handelnden internen Akteuren sollten folgende kritische Aspekte aufgezeigt werden:

- **Zutrittsregelung/KABA-Karte.**
- **Zustand Sanitäreinrichtungen.**
- **Dienstplan/Aufteilung der UE.**

Ergänzende Anmerkungen zu „Was liegt Ihnen noch am Herzen“ durch die Lehrenden:

+	Danke an <b>Andrea Telsnig-Ebner</b> für die gute Koordination und Kommunikation!
---	---

Die Organisation und Unterstützung durch den Rechtslehrer, <b>Obst Mag. Bernhart</b> ist hervorragend.
+ Großes Lob an <b>Oberst Lacher</b> und <b>Wolf</b> , die mit großem Engagement und wissenschaftlichem Tiefgang arbeiten.
+ Ihr macht alle eine großartige Arbeit!!!
+ Danke ein kleiner Teil des Stg sein zu dürfen, das ist wirklich eine Ehre. Alles erdenklich Gute für den weiteren Verlauf des Stg im Vollausbau
+ Ich bin seit vielen Jahren an dieser Einrichtung als Gastlehrerin tätig und ich lehre an einigen akademische Einrichtungen in Österreich. Die Tätigkeit an der MilAk gehört zu den angenehmsten.
± Bitte lassen Sie die Modulteilnehmer mehr Zeit mit den Gastlehrern verbringen - Stichwort soziales Lernen - bei einem Abendessen oder gemeinsamen Ausritt oder Mittagessen können diverse Fragen in zwangloser Atmosphäre erörtert werden
– Die Programmierung der eigenen Kaba-Schlüsselkarte wäre wirklich sehr hilfreich!!!
– Aufteilung der Unterrichtszeiten sollte didaktisch passen, nicht willkürlich. So kann man den Studienerfolg nicht gewährleisten
– Zustand der WC Anlagen, Seifenspender etc. im Bereich 1/2 Stk. ist dem Berufsstand unwürdig. Sonst ein gut geführtes Haus. Vielen Dank

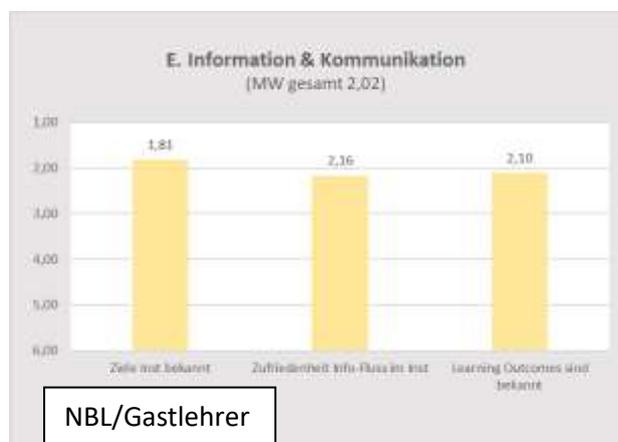
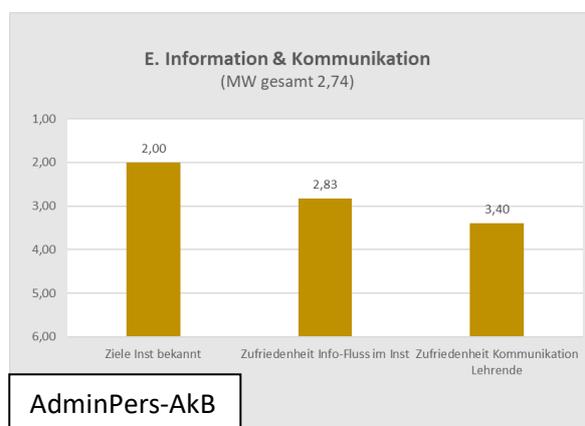
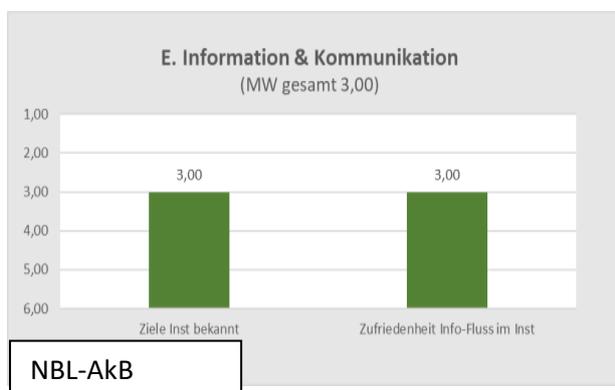
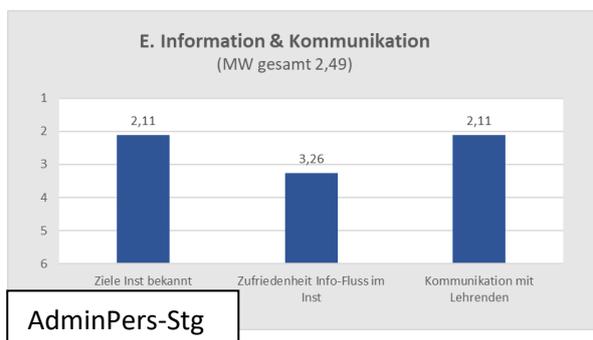
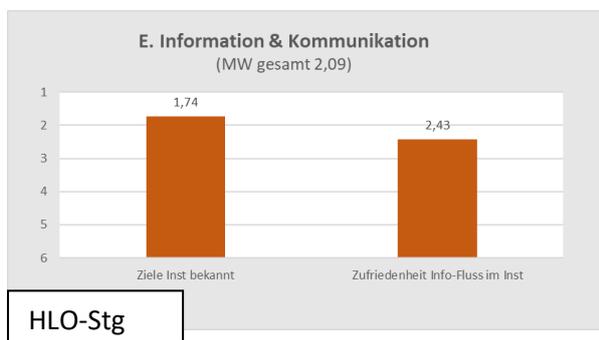
## 5 Bewertung

In folgendem Hauptkapitel werden Auffälligkeiten in den Bewertungen der Befragungsgruppen beurteilt und mögliche Hintergründe beleuchtet. Rückschlüsse basierend auf Vergleiche zwischen Bewertungen mit dem Vorjahr, wie auch zwischen unterschiedlichen Befragungsgruppen bilden den Inhalt des zweiten Unterkapitels.

### 5.1 Bewertung anhand ausgewählter Beiträge

Ausgewählte Beispiele der abgegebenen Bewertungen bilden die Grundlage in diesem Unterkapitel. Durch Analysieren und/oder Zuordnen von Erkenntnissen wird versucht wertende Aussagen zu generieren.

#### 5.1.1 Information & Kommunikation



Abbildungen 29: Der Themenbereich der Info&Kom der Befragungsgruppe HLO-Stg, AdminPers-Stg, NBL-AkB, AdminPers-AkB und den Gastlehrern

Negativ stimmt die Tatsache, dass sich die Zufriedenheit mit dem Info-Fluss wieder in einem allgemeinen **Abwärtstrend** befindet. Einzig bei der Befragungsgruppe des AdminPers-BaStg hat sich der Wert verbessert – aber weiterhin auf einem unakzeptablen Niveau.

Diesbezügliche **Bemühungen** seitens der Institutsleitung (Jour Fixe, Std des Institutsleiters, kontinuierliche Institutsleiter-, Fachbereichsleiter- und Referatsbesprechungen) haben offenbar nicht gefruchtet. Befremdlich erscheint der Umstand, dass die erstmalig befragte Gruppe der NBL/Gastlehrer den besten Wert erzielt.

Aufgrund fehlender oder unzureichender Beiträge in den qualitativen Anmerkungen gestaltet es sich schwierig mögliche Hintergründe abzuleiten. Klar ergibt sich aber ein empfundenes **Informationsdefizit** bzgl. der strategischen, richtungsweisenden **Zielsetzungen/Absichten** wie auch **aktueller Entwicklungen** seitens des **Kdo/TherMilAk**. Offensichtlich stimmt der Umstand, dass die Masse an aufnehmbaren Informationen über den „**Gangfunk**“ passieren und qualitativ wie inhaltlich nicht verifizierbar erscheinen. Kaderinformationen für Offiziere wie auch für Unteroffiziere oder für spezifische OrgEt seitens des Kdt/TherMilAk konnten hier keine Verbesserungen erwirken.

Zweifelsfrei kann ein gewisses Maß an Unzufriedenheit auch auf interne Abläufe zurückgeführt werden. Das immanente Bedürfnis von Mitarbeitern an Information und Mitgestaltungsabsichten, steht oft im Widerspruch zur Absicht, nur den tatsächlichen Wissensbedarf zur Auftrags Erfüllung weiterzugeben. Hier in der nötigen Sensibilität ein zielorientiertes Maß/Level festzulegen erscheint vom Geschick jeder Führungskraft abzuhängen und gestaltet sich schwierig. Mit Bezug auf den Stellenwert des individuellen Info-Bedarfes wird auf den Zusammenhang mit den Inhalten des Mitarbeitergesprächs hingewiesen.

## 5.1.2 Infrastruktur & IT-Ausstattung

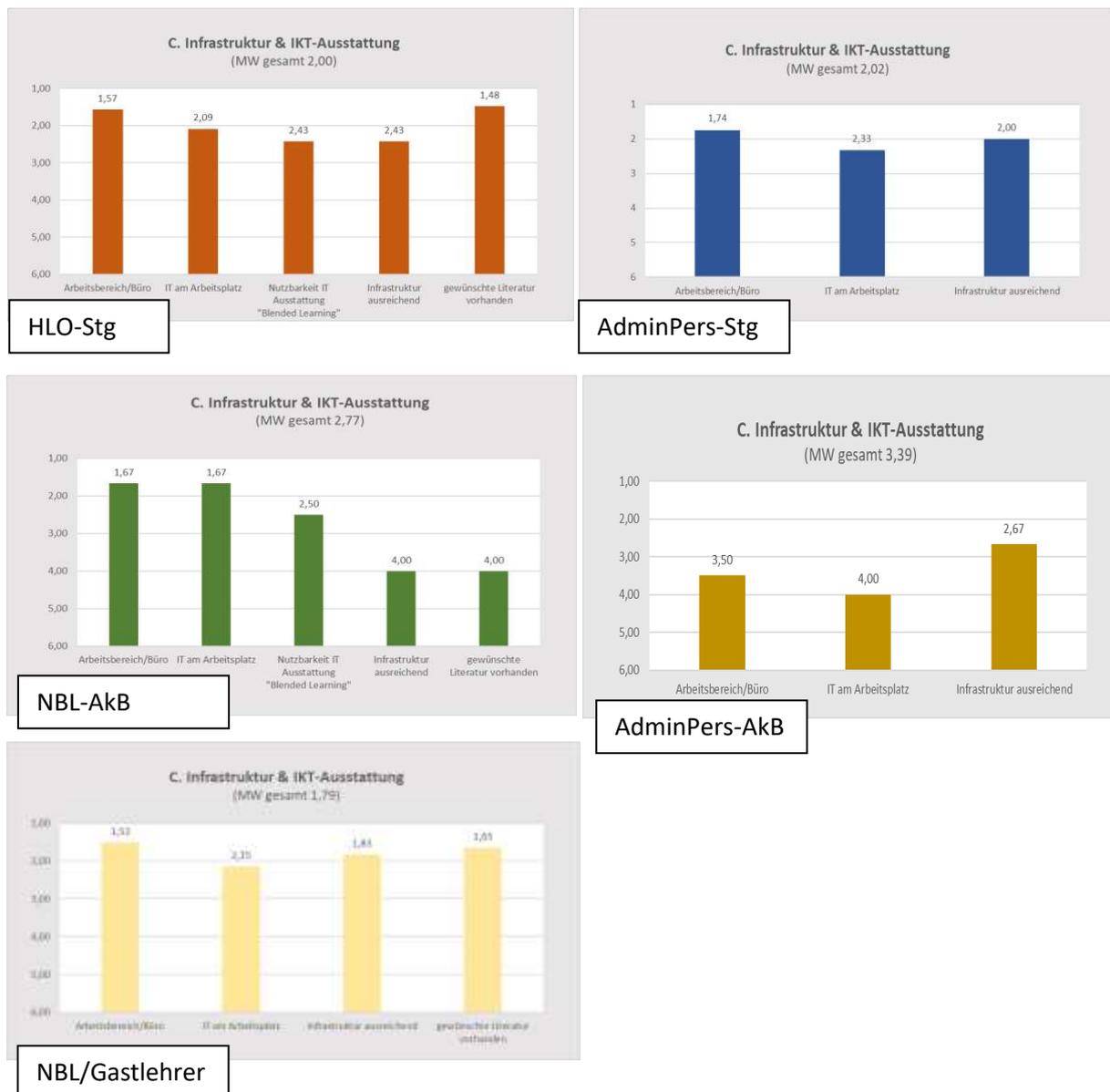


Abbildung 30: Die Bewertungen der Befragungsgruppen HBL, AdminPers-Stg, NBL-AkB, AdminPers-AkB und den Gastlehrern im Themenbereich Infrastruktur & IKT Ausstattung

Haben sich einige Bewertungen bei der heurigen Befragung auch verbessert, erscheint das Problem unzureichender IT-Ausstattung seit Jahren immanent!

Der **technische Stand** sowie die **Anzahl von Hardwarekomponenten**, die Nutzung veralteter **Datenbanken** und **nicht zeitgemäße Software oder WLAN-Übertragungsraten** beeinflussen seit Jahren die Durchführung moderner, adäquater, computerunterstützter Ausbildungsmethoden negativ und erschweren die Administration in Teilbereichen. Die Erarbeitung eines in sich abgeschlossenen IT-Konzeptes erscheint unabdingbar.

Aus dem Blickwinkel bestehender Projekte wie IR/AR-Brille, „Lecture Room 21“ oder Kommandantentrainingsanlage sollten die nötigen Schritte gesetzt werden, um im didaktische 21. Jahrhundert ankommen zu können.

Darüber hinaus scheinen infrastrukturelle Investitionen im Bereich AkB (Kanzleien) als notwendig.

### 5.1.3 Persönliche Weiterentwicklung nebenberuflich Lehrende AkB & AdminPers AkB

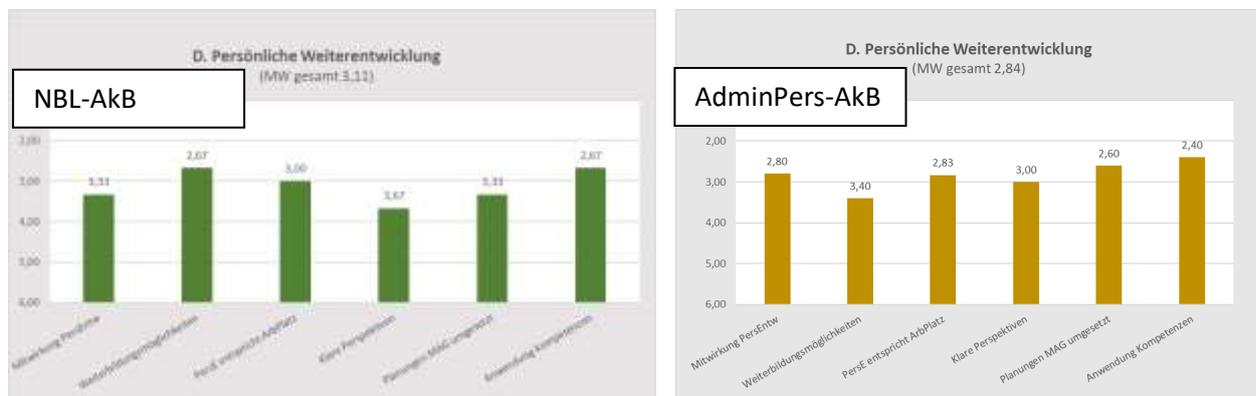


Abbildung 31: Die Bewertungen der Befragungsgruppe NBL-AkB und AdminPers-AkB im Themenbereich persönliche Weiterentwicklung

Die Änderung des Fort- und Weiterbildungskonzeptes BMLV hat mit dem **Wegfall** der Möglichkeit einer **Bataillonskommandantenausbildung** ohne Generalstabsausbildung offensichtlich **Unruhe und Unzufriedenheit** ausgelöst. Offensichtlich ist den betroffenen Offizieren ein entsprechendes Laufbahnbild abhandengekommen. Fehlende Personalwerber im Bereich der Offiziere zeugen auch vom scheinbar verloren gegangenen Prinzip: „*Mach den Jahrgangskommandanten und intern wie auch extern wird dir der Weg in deine individuelle berufliche Zukunft geebnet!*“

Inwieweit sich eine diesbezügliche Einflussnahme für die BaStg gestaltet, wäre zu prüfen aber proaktiv in Angriff zu nehmen.

Die bestehende Ausbildungssystematik erscheint aus personaltechnischer Sicht der BaStg nicht nur suboptimal, sondern sogar entgegenwirkend. Wer glaubt, dass heranstehende Lehrgangswerber nach Absolvierung des MaStg mit involvierter GO-Ausbildung mittel- bis langfristig für HBL-Arbeitsplätze in der Wertigkeit M BO2 zur Verfügung stehen, hat entweder den Bezug zur Realität verloren, oder hoffentlich bereits ein neues Ausbildungskonzept im Hinterkopf.

Andererseits muss aber schon angemerkt werden, dass das beständige Warten auf die Wiedereinführung eines avisierten Lehrganges vermutlich nicht ans persönliche Ziel des Einzelnen führen wird.

Optimierbar erscheint auch die Schaffung entsprechender Laufbahnbilder im UO-Bereich. Ein geregeltes Angebot an fachlicher Fort- und Weiterbildung – auch über den „Tellerrand der eigenen Funktion“ hinauswirkend, sollte die Zufriedenheit des AdminPers-AkB heben.

#### **5.1.4 Bewertung Sonstiges (Was liegt Ihnen sonst noch am Herzen?)**

Den qualitativen Bemerkungen der Mitarbeiter wird große Bedeutung eingeräumt, daher bilden diese die Grundlage für nachfolgendes Kapitel. Da die Masse der Themenbereiche aber hinlänglich behandelt wurden, werden sie in Teilbereichen nur zusammenfassend angeführt.

##### IT-Ausstattung und deren Nutzungsmöglichkeiten

Quer durch alle Bewertungsgruppen werden Defizite in der IT-Ausstattung angesprochen. Negative Auswirkungen sind im Bereich der Lehre aber auch in der Administration spürbar.

##### „Rolle“ des Kdo/TherMilAk

Erstmalig wurde bei der Befragung 2022 ein hoher Grad an Unzufriedenheit in der Zusammenarbeit mit dem Kdo/TherMilAk spürbar. Seitens der Mitarbeiter wird abermals eine fehlende Unterstützung und Wertschätzung des eigenen Handelns seitens der Führung der TherMilAk angesprochen. Neben eines Informationsdefizites über mittel- bis langfristige strategische Ausrichtungen, wird ein Fehlen gemeinsamer, koordinierter Zielsetzungen in den Mittelpunkt gerückt. Die subjektive Empfindung eines „Gegeneinanders“ dominiert gegenüber dem anzustrebenden „Miteinander“.

Seitens der Bediensteten wird die Absicht zur Steigerung der Einflussnahme auf die FH-BaStg und Schwächung der StgLtg abgeleitet.

##### Interaktion zur gezielten Weiterentwicklung

Zweifelsohne agieren an den BaStg Mitarbeiter und NBL mit hohen Qualifikationen und einer ausgeprägten Absicht sich in der Weiterentwicklung einzubringen. Parallel können die Stg auf ein bewährtes Evaluierungssystem zurückgreifen, um Entwicklungspotenziale zu detektieren. Nichtsdestotrotz schwingt aber immer die unterschwellige Meinung merklich mit, dass sich die abzuleitenden Maßnahmen nur sehr zögerlich und langwierig gestalten (bestätigt im Audit 22/23). Qualitative Anmerkungen wie „heiße Eisen werden nicht angefasst“, „es wird eh nichts passieren“ oder „Bedarf an adaptierten bzw. neuen Prozessen zur Weiterentwicklung“, geben davon Zeugnis. Offensichtlich bedarf es an einer konzeptionellen Bearbeitung bestehender QM-Prozesse, um „die PS rasch, zielgerichtet und zukunftsorientiert wieder auf den Boden zu bekommen“! Eine gesteuerte, optimierte Interaktion und Koordination unter allen Akteuren wäre dazu die Voraussetzung.

##### Infofluss und Perspektiven

Der Infofluss wird von vielen Befragungsgruppen seit Jahren als problematisch angesehen. Mitarbeiter empfinden einen Widerspruch zwischen gefühlter Realität vom „Gangfunk“ und offiziellen Informationsweitergeben im Rahmen von Belehrungen, Besprechungen oder Kaderinformationen. Eine diesbezügliche Weitergabe von Daten, Informationen, Wissen oder Weisheiten werden als gefiltert, manipulativ und nur zum Teil wahr empfunden. Dies betrifft Bereiche des Kdo/TherMilAk in gleicher Weise wie interne Abläufe im Inst1.

Um bestehender Skepsis, möglicher Demotivation oder einer schlechten Stimmung entgegenzuwirken, wäre nicht die Anzahl diverser Foren zu forcieren, sondern an der authentischen, wertschätzenden Art der Weitergabe sowie inhaltlichen Offenheit die Lösung zu suchen.

## 5.2 Bewertung anhand ausgewählter Vergleiche

In diesem Unterkapitel werden Rückschlüsse aus Vergleichen zu Vorjahren oder Gegenüberstellungen unter den einzelnen Befragungsgruppen geschlossen.

### 5.2.1 Vergleich 2022 – 2023 in der Befragungsgruppe HBL-BaStg

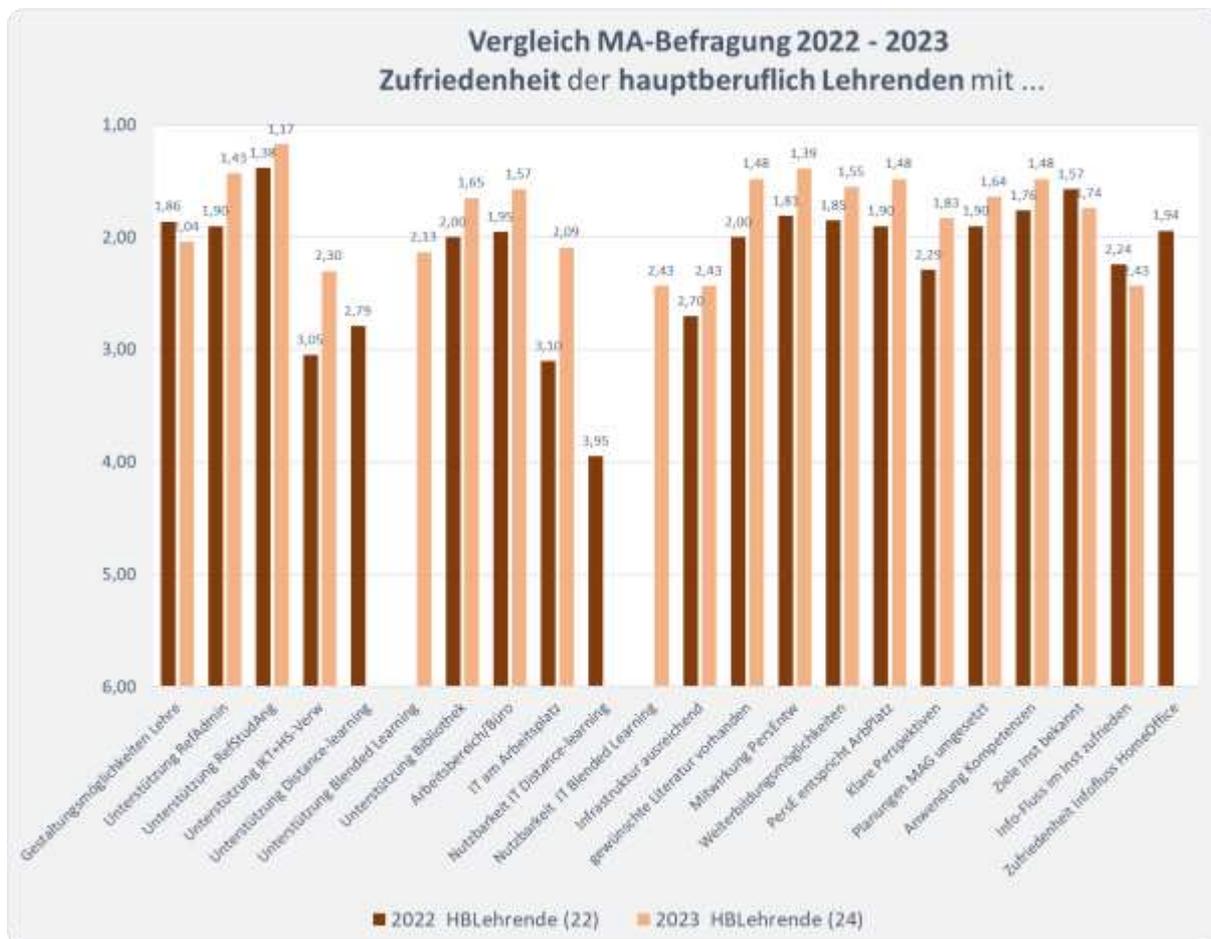


Abbildung 32: Vergleich Ergebnis HBL 2022-2023

Beruhigend wirkt der Umstand, dass sich im Vergleich zur vorjährigen Befragung, mit Ausnahme von 3 Fragen, alle Werte verbessert haben. Der Mittelwert hat sich von 2,2 auf den sehr zufriedenstellenden Wert von 1,8 erhöht. Teilweise eklatante Steigerungen zeugen offenbar davon, dass sich die durch OrgPlan-Entwurf, Akkreditierung BaStg Mil-IKTFü und Audit 2022/2023 bedingte tendenzielle Unruhe des Vorjahres, wieder gelegt hat.

Bestehende Verschlechterungen im Bereich der Gestaltungsmöglichkeiten in der Lehre sowie dem traditionell schlecht bewerteten Info-Fluss sind zwar zur Kenntnis zu nehmen, erscheinen aber in keinem beunruhigenden Niveau und können vernachlässigt werden.

## 5.2.2 Vergleich 2022 – 2023 in der Befragungsgruppe AdminPers-Stg



Abbildung 33: Vergleich Ergebnis AdminPers BaStg 2022-2023

Obwohl von keinem Allgemeintrend der Verbesserung gesprochen werden kann, stimmt es erfreulich, dass auch bei der Befragungsgruppe des AdminPers-BaStg eine Steigerung des Mittelwertes von 2,49 auf 2,22 zu verzeichnen ist.

Hauptverantwortlich dafür erweisen sich die eklatant besseren Bewertungen der Fragen nach den klaren Perspektiven, des Info-Flusses und der Kommunikation mit den Lehrenden.

Neben vielen stagnierenden Bereichen fällt die Verschlechterung bei den Fragen zur Pers-Entwicklung entspricht API und zur Umsetzung der Planungen des MAG ins Auge. Ein Umstand der vermutlich auf

- nicht bzw. qualitativ schlecht durchgeführte MAG
- einer fehlenden Wertschätzung der persönlichen Arbeitsleistung sowie
- fehlende mittel- bis langfristige Perspektiven

zurückzuführen ist. Qualitative Anmerkungen geben davon Zeugnis.

### 5.2.3 Vergleich aller Befragungsgruppen in der Persönlichen Weiterentwicklung

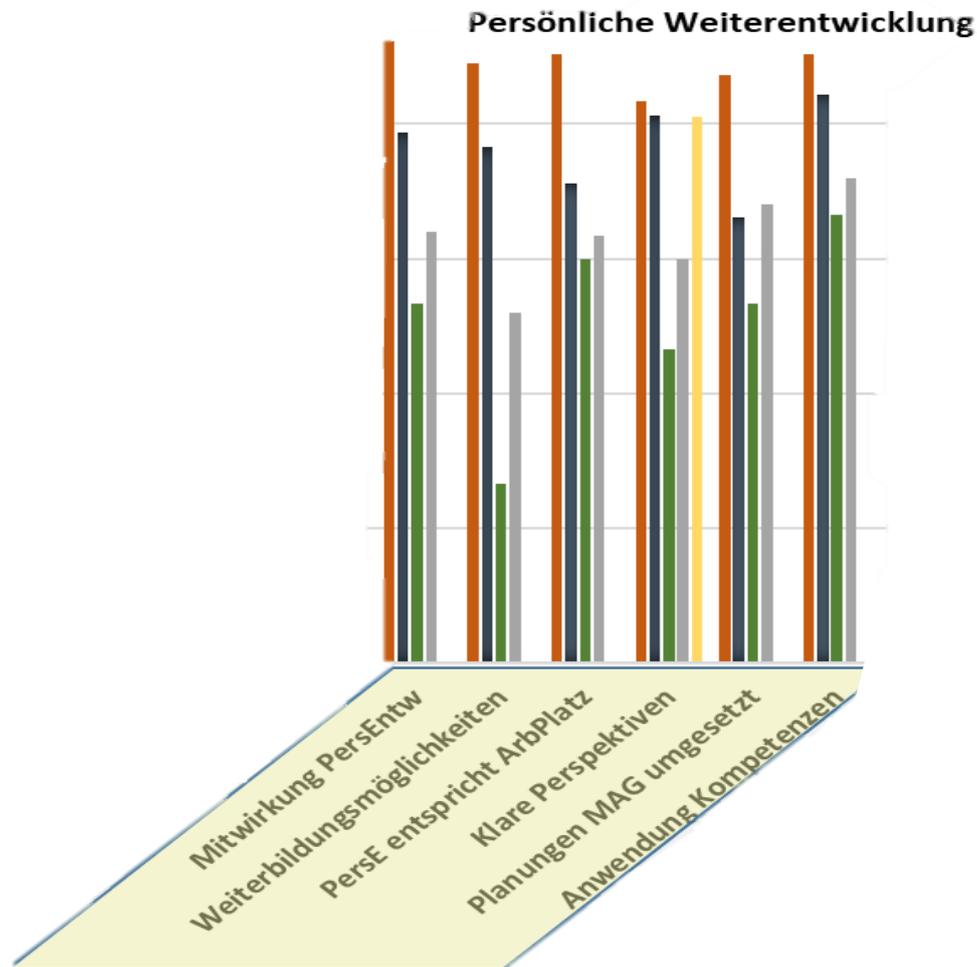


Abbildung 34: Vergleich aller Befragungsgruppen im Bereich der Persönlichen Weiterentwicklung (gelber Balken für NBL/Gastlehrer)

Der als wichtig erachtete Fragenkomplex der persönlichen Weiterentwicklung zeigt quer über die Befragungsgruppen eindeutige Schemata:

- Die Zufriedenheit am Stg (HBL und AdminPers) ist durchwegs höher als die des AkB (NBL und AdminPers)
- Am zufriedensten sind immer die HBL-Stg gefolgt vom AdminPers-Stg dahinter das AdminPers-AkB und am unzufriedensten die PersGruppe der NBL-AkB (durchbrochen durch eine hohe Zufriedenheit der NBL/Gastlehrer bei den klaren Perspektiven)
- Eklatant schlechte Bewertungen bei der Befragungsgruppe der NBL-AkB (Bewertungen von 2,67 bis 4,76; MW 3,45)

Eindeutig lässt sich der Bedarf an einer Optimierung Optimierungen in den Bereichen des Laufbahnbildes sowie einer mittel- bis langfristige Personalplanung beim AkB

ableiten. Auf mögliche Gründe und Entwicklungspotentiale wurden bereits im Pkt 5.1.3 intensiv eingegangen.

#### 5.2.4 Vergleich 2022 – 2023 in der Befragungsgruppe AdminPers-AkB

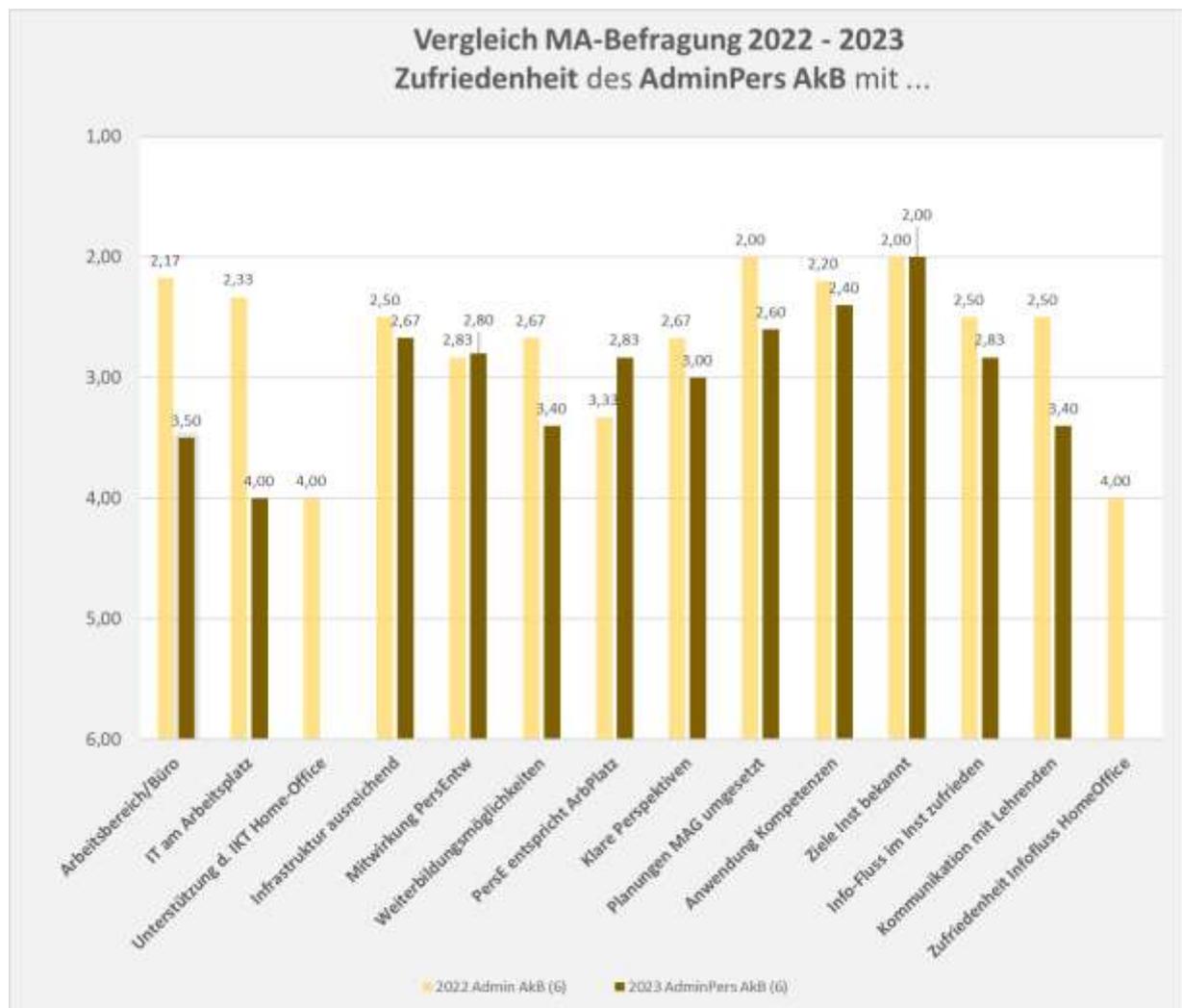


Abbildung 35: Vergleich Ergebnis AdminPers-AkB 2022-2023

Negativ fallen vor allem die eklatanten Verschlechterungen bei der Zufriedenheit mit dem Arbeitsbereich/Büro, der IT-Ausstattung, den Weiterbildungsmöglichkeiten, der Umsetzung des MAG und der Kommunikation mit den Lehrenden ins Auge. Der Mittelwert ist dadurch im Vergleich zum Vorjahr von 2,69 auf 2,95 gesunken.

Die angespannte Personalsituation in den VersGrp des AkB wirft offensichtlich seine Schatten auf die Befragung. Unbesetzte API, daraus abgeleitete Doppelfunktionen bzw. durchgeführte Personalmaßnahmen der letzten Jahre (Neubesetzung von API) haben sich negativ auf die Empfindungen des Personals ausgewirkt. Ein ableitbares „Auseinandertriften“ zwischen ausbildungsmäßigen Anforderungen an die Bediensteten und Erfordernissen des API, lassen auf eine gewisse Unsicherheit schließen.

Mögliche weitere Gründe und Entwicklungspotentiale wurden bereits im Pkt 5.1.2 intensiv angesprochen.

## 6 Folgerungen und Handlungsfelder

In diesem Kapitel werden Folgerungen und mögliche Handlungsfelder, die sich aus den subjektiven Bewertungen ergeben haben, in einer kurzen und prägnanten Form zusammengefasst. Sie sollen als Empfehlung gewertet werden und dienen als Grundlage für mögliche Folgeanalysen oder Maßnahmen seitens des InstLtr, der StgLtr und anderer Fü-Kräfte. Weiters stellen sie einen Beitrag für den QM-Jahresbericht dar.

Aus der bisherigen Bewertung der Mitarbeiterbefragung 2023 lassen sich folgende Handlungsfelder ableiten:

- Maßnahmen zur **Verbesserung der IKT-Ausstattung** aller Bediensteten sowie der Rahmenbedingungen zur Durchführung einer zeitgemäßen Lehre (im Besonderen der Fernlehre);
- Erarbeitung eines in sich geschlossenen **IT-Konzeptes** erscheint unabdingbar;
- Die **Einführung** umfassender **IR- und AR-Technologien** erscheinen im Rahmen moderner Ausbildungsmethoden als unumstößlich;
- Forderung zur Zusammenführung der Projekte zur Digitalisierung der Lehre in eine Hand und in unmittelbarer Zusammenarbeit mit den Lehrenden;
- **Deckung des Informationsbedarfes Semesterplanung** der NBL/Gastlehrer durch Zusendung durch Modul- od LV-Ltr;
- Bedarf zur **Intensivierung der Einbindung von NBL/Gastlehrern in Weiterentwicklungen**; eine diesbezügliche Organisation eines „Lehrendentreffens bzw. einer Fakultätssitzung“ im Beisein der NBL/Gastlehrer wäre zu beurteilen;
- Beurteilung der **Forderung zur Weiterentwicklung auf die Ausbildungsebene „der KpKdt“**; nicht nur Absolventenanalysen vergangener Jahre, sondern auch ein angeführter Aspekt der Mitarbeiterbefragung – zumindest eine Annäherung sollte ins Auge gefasst werden;
- Optimierung der **Zutrittsregelung/KABA-Karte** für NBL/Gastlehrer
- Beständige Forderung zu **Investitionen** im Bereich der **Sanitäreinrichtungen**.
- **Optimierung des Info-Flusses** bzgl. der strategischen, richtungsweisenden Zielsetzungen/Absichten wie auch aktueller Entwicklungen der Ebene Kdo/TherMilAk bei gleichzeitiger Unterdrückung des fehleranfälligen „Gangfunks“; klar und offen präsentierte Ambitionen und Absichten müssen einerseits von der übergeordneten Ebene eingefordert und andererseits in einem entsprechenden Detaillierungsgrad „ungefärbt“ im eigenen Bereich weitergegeben werden;
- Setzen von Maßnahmen zur **Optimierung der Interaktion** zur gezielten **Weiterentwicklung** der BaStg – die Einführung neuer Prozesse erscheint überlegenswert;
- Gezielte Maßnahmen zur intensiveren **Koordination der Lehre** zwischen den **Fachbereichen** sowie mit dem **AkB** (Voraussetzungen zum Einwirken der JgKdt schaffen) – die Funktion des JgKdt als prägendes Element ist dabei zu forcieren;

- Maßnahmen zur **Steigerung der Zufriedenheit des Personals/AkB** (NBL, AdminPers) in Fragen der persönlichen Weiterentwicklung; eine mittel- bis langfristige Personalplanung sowie die Schaffung von Weiterbildungsangeboten erscheinen optimierbar;
- Beständige Forderung zu **Investitionen** im Bereich der **Kanzleien und IT-Ausstattung bei den Jg/AkB**;
- Einleitung bzw. Mitarbeit zur Erarbeitung eines neuen **Ausbildungskonzeptes BKdt** ohne GO-Lehrgang als personalsichernder Ansatz;

## 7 Zusammenfassung und Way Ahead

Im Mai 2023 wurde mit dem Lehr- und administrativen Personal die Mitarbeiterbefragung 2023 computerunterstützt durchgeführt. Als entscheidende Weiterentwicklung ist zu werten, dass erstmalig auch die Personengruppe der NBL/Gastlehrer befragt wurde. Die Beteiligung bzw. Rücklaufquote ist allgemein als zufriedenstellend zu bewerten.

Der Bericht zur Mitarbeiterbefragung 2023 wird im ersten Schritt den StgLtG, den FachBerLtG sowie dem KdtAkB zur Kenntnis gebracht und in weiter Folge allen Befragten zur Einsichtnahme veröffentlicht (Downloadbereich Homepage miles.ac.at).

*Zusammenfassend wird angemerkt, dass sich die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der BaStg tendenziell verbessert und im Arbeitsbereich des AkB verschlechtert hat. Qualitative Anmerkungen lassen aber den Schluss zu, dass sich die „allgemeine Stimmung“ unter allen Befragungsgruppen grundsätzlich verbessert hat. Die vorjährige tendenzielle Unruhe, Unsicherheit bzw. Ungewissheit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, hervorgerufen durch fordernde Vorhaben wie OrgPlan-Entwurf, Akkreditierung BaStg Mil-IKTFü und Audit 2022/2023, haben sich offensichtlich wieder gelegt.*

*Vorhandene Unzufriedenheit im Bereich der Kommunikation und Information wurde mittlerweile leider zum jährlichen „Begleiter“. Ein Defizit an strukturierten, ungefilterten Informationen bezüglich Ambitionen, Motiven und Absichten seitens des Inst1 wie auch seitens der TherMilAk erzeugen einerseits ein Empfinden fehlender Wertschätzung der Arbeitsleistung und führen andererseits zu prozesshemmenden Faktoren der Weiterentwicklung.*

*Eine nicht mehr zeitgemäße IKT-Ausstattung sowie IKT-Rahmenbedingungen wirkt sich bereits negativ auf Administration und Lehre aus. Die Erarbeitung eines umfassenden IT-Konzeptes erscheint unausweichlich, will man moderne didaktische Methoden zur Anwendung bringen (der Einstieg in den digitalen Raum des Lehrens und Lernens mittels IR-, oder AR-Technologien erscheint überfällig). Vom Bedarf zur Steigerung der Übertragungsraten WALN, der Einführung der neuen FH-Datenbank oder einer aktualisierten IT-Ausstattung im Bereich des AkB wird hier gar nicht mehr gesprochen, da es absolut selbstverständlich vorauszusetzen ist.*

*Die angespannte Personalsituation bei den Jg./AkB ist nicht zu leugnen (Offz aber auch UO). Unbesetzte API, daraus abgeleitete Doppelfunktionen bzw. durchgeführte Personalmaßnahmen der letzten Jahre (Neubesetzung von API) haben sich negativ auf die Empfindungen des Personals ausgewirkt. Zum einen erscheint eine proaktive Einflussnahme zur Neustrukturierung des bestehenden Fort- und Weiterbildungskonzeptes für Offiziere von Nöten (Einführung eines BKdt-Lehrganges ohne integrierter GO-Ausbildung), zum anderen sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des AkB klare, entsprechende Laufbahnbilder zu formulieren – ein entsprechendes, geregeltes Angebot an fachlicher Fort- und Weiterbildung, auch über den Tellerrand der eigenen Funktion hinausblickend, geht damit einher. Die*

*Umsetzung nötiger Investitionen im Bereich der Kanzleien würde sich ebenfalls positiv auswirken.*

Die Ergebnisse der Befragung, die Bewertungen und vor allem Folgerungen sollen für Verbesserungen im jeweiligen Bereich herangezogen werden und bilden eine mögliche Grundlage für nächste Mitarbeitergespräche und Teamarbeitsbesprechungen.

Ausgewählte Ergebnisse fließen in das Berichtswesen der FH für angewandte Militärwissenschaften gemäß Qualitätsmanagementsystem (QMS) ein.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gesamtergebnis 2023 (gelb markierte Fragen: Kernbereich der persönlichen Weiterentwicklung; grün markierte Fragen: nur an Gastlehrer gestellt).....	2
Abbildung 2: HBL – Gesamtbefragung HBL 2023.....	3
Abbildung 3: HBL - Quantitative Bewertungsbreite 2023 Themenbereich A .....	4
Abbildung 4: HBL - Zufriedenheit Personelle Unterstützung im Detail.....	5
Abbildung 5: HBL - Zufriedenheit Infrastruktur & IKT-Ausstattung im Detail.....	6
Abbildung 6: HBL - Zufriedenheit Persönliche Weiterentwicklung im Detail .....	7
Abbildung 7: HBL - Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail .....	8
Abbildung 8: AdminPers BaStg – Gesamtbefragung AdminPers BaStg 2023 .....	10
Abbildung 9: AdminPers BaStg - Zufriedenheit Infrastruktur & IKT-Ausstattung im Detail.....	11
Abbildung 10: AdminPers BaStg - Zufriedenheit Persönliche Weiterentwicklung im Detail ...	12
Abbildung 11: AdminPers BaStg - Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail .....	13
Abbildung 12: NBL – Gesamtbefragung NBL AkB 2023.....	15
Abbildung 13: NBL - Quantitative Bewertungsbreite 2023 Frage A .....	16
Abbildung 14: NBL – Zufriedenheit Personelle Unterstützung im Detail .....	17
Abbildung 15: NBL – Zufriedenheit Infrastruktur & IKT-Ausstattung im Detail .....	18
Abbildung 16: NBL – Zufriedenheit Persönliche Weiterentwicklung im Detail.....	19
Abbildung 17: NBL – Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail.....	20
Abbildung 18: AdminPers AkB – Gesamtbefragung AdminPers AkB 2023 .....	21
Abbildung 19: AdminPers-AkB – Zufriedenheit Infrastruktur & IKT Ausstattung im Detail .....	22
Abbildung 20: AdminPers-AkB – Zufriedenheit Persönliche Weiterentwicklung im Detail.....	23
Abbildung 21: AdminPers-AkB – Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail .....	24
Abbildung 22: NBL extern – Gesamtbefragung NBL extern (Gastlehrer) 2023.....	25
Abbildung 23: NBL extern - Zufriedenheit Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre im Detail .....	26
Abbildung 24: NBL extern - Zufriedenheit Personelle Unterstützung im Detail .....	28
Abbildung 25: NBL extern - Zufriedenheit Infrastruktur & IKT-Ausstattung im Detail .....	29
Abbildung 26: NBL extern – Quantitative Bewertungsbreite Frage D 2023 .....	30
Abbildung 27: NBL extern - Zufriedenheit Information & Kommunikation im Detail.....	31
Abbildung 28: NBL extern - Zufriedenheit Unterkunft & Truppenverpflegung im Detail.....	32
Abbildungen 29: Der Themenbereich der Info&Kom der Befragungsgruppe HLO-Stg, AdminPers-Stg, NBL-AkB, AdminPers-AkB und den Gastlehrern.....	34
Abbildung 30: Die Bewertungen der Befragungsgruppen HBL, AdminPers-Stg, NBL-AkB, AdminPers-AkB und den Gastlehrern im Themenbereich Infrastruktur & IKT Ausstattung....	36
Abbildung 31: Die Bewertungen der Befragungsgruppe NBL-AkB und AdminPers-AkB im Themenbereich persönliche Weiterentwicklung .....	37
Abbildung 32: Vergleich Ergebnis HBL 2022-2023.....	40
Abbildung 33: Vergleich Ergebnis AdminPers BaStg 2022-2023 .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
Abbildung 34: Vergleich aller Befragungsgruppen im Bereich der Persönlichen Weiterentwicklung .....	42
Abbildung 35: Vergleich Ergebnis AdminPers-AkB 2022-2023.....	43