

# Mitarbeiter:innenbefragung 2025

Ergebnispräsentation



# Inhalt

1. Eckdaten zur Befragung
2. Überblick
3. Zusammenfassung nach Schwerpunkten
4. Detailergebnisse

# 1. Eckdaten zur Befragung

- ✓ Durchführungszeitraum: Montag, 27.10.2025 bis Freitag, 07.11.2025
- ✓ Methode: Online Fragebogen
- ✓ Grundgesamtheit: 253 aktive Mitarbeiter:innen mit Stichtag 07.11.25
- ✓ Rücklauf: 135 Fragebögen (53%)
- ✓ Verteilung
  - 23 % Erlachgasse
  - 27 % U4 Center/Davidgasse
  - 50 % Breitenfurter Straße
- ✓ Geschlossene Fragen: Grafische Auswertung mittels Balken- und Kreisdiagramm
- ✓ Offene Fragen: Qualitative Inhaltsanalyse (Antworten bereinigen → Sinneinheiten bilden → Codierung → Kategorien → Häufigkeitsauswertung in den Kategorien)



## 2. Überblick

### Beteiligung

Die Rücklaufquote liegt heuer bei beeindruckenden 53 % – und ist damit höher als in den Vorjahren (2024: 43 %, 2023: 46 %, 2022: 40 %).

### Die wichtigsten Trends

- Wertschätzendes Arbeitsklima, hoher Teamzusammenhalt
- Positive Wahrnehmung von Führung & Zusammenarbeit
- Große Offenheit und Interesse für KI & digitale Kompetenzen
- Deutliche Wünsche zu Benefits
- Fokus auf
  - Klare HR-Prozesse (zB KV/VNZ-Regelungen Onboarding, Recruiting, HR-Kommunikation)
  - Strukturen & Organisationsabläufe (zB Meetings, Informationsfluss, Zuständigkeiten)
  - Infrastruktur & Arbeitsumfeld (Räume, Ausstattung, Sauberkeit, Technik)

# Zusammenfassung nach Schwerpunkten

Mitarbeiter:innenbefragung 2025





# Arbeitsmerkmale

- Hohe Bereitschaft, die geforderte Kundenorientierung und Freundlichkeit zu erfüllen
- Hohe Zufriedenheit mit Aufgaben, Verantwortung und Tätigkeitsumfang
- Aus den offenen Fragen: Selbstständiges Arbeiten wird als besonders positiv erlebt



## Vergleich zu 2024:

Die bereits hohen Werte aus 2024 bleiben stabil und bestätigen ein sehr gutes Aufgaben-Fit.





# Organisationsstruktur

- Gute Unterstützung durch Führungskräfte
- Kollegialität als starker Stabilitätsfaktor
- Positive Rückmeldungen zu Partizipations- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Aus den offenen Fragen: Strukturen werden als mehrheitlich passend erlebt



## Vergleich zu 2024:

2024 erzielte Verbesserung haben sich gefestigt; Wunsch nach Feedback jedoch größer





# Arbeitsumgebung & Arbeitszeit



- Arbeitszeitmodelle weiterhin positiv bewertet
- Flexibilität bleibt großer Pluspunkt



- Sauberkeit & Raumklima
- Beleuchtung & Gestaltung
- Pausenräume & Küchen
- Moderne technische Ausstattung

\*Rückmeldungen aus den offenen Fragen zu „Arbeitsklima“, die hier thematisch besser aufgehoben sind



## Vergleich zu 2024:

2024 Arbeitszeitmodelle wurden ebenfalls hoch bewertet; kritische Punkte gab es vor allem bei Räumen – diese Kritikpunkte sind 2025 auch Thema



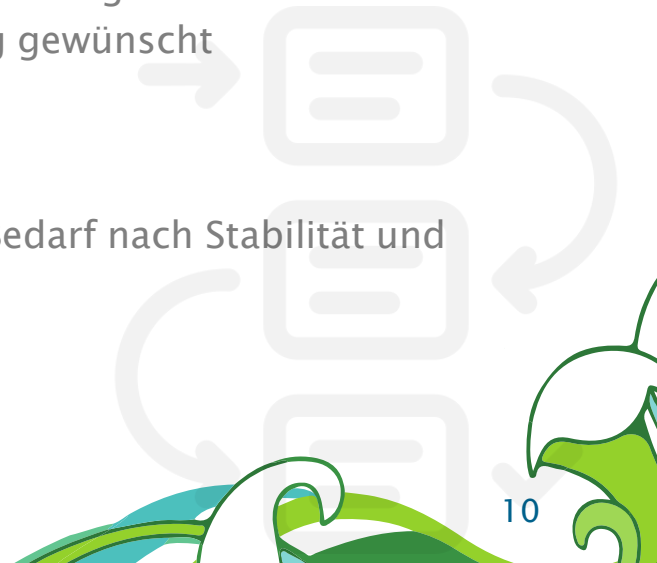
# Arbeitsabläufe

- Klarheit der Prioritäten und Aufgaben gegeben
- Transparenz bei Zuständigkeiten & Kompetenzen gegeben
- Informationen „vorhanden“ und „klar definiert“ mit stabil hoher Zustimmung
- Aus den offenen Fragen:
  - Wunsch nach mehr Verbindlichkeit und Struktur in Meetings
  - Stärkerer Austausch über Abteilungsgrenzen hinweg gewünscht



## Vergleich zu 2024:

Nach deutlichen Verbesserungen 2024 zeigt sich 2025 Bedarf nach Stabilität und Prozessklarheit





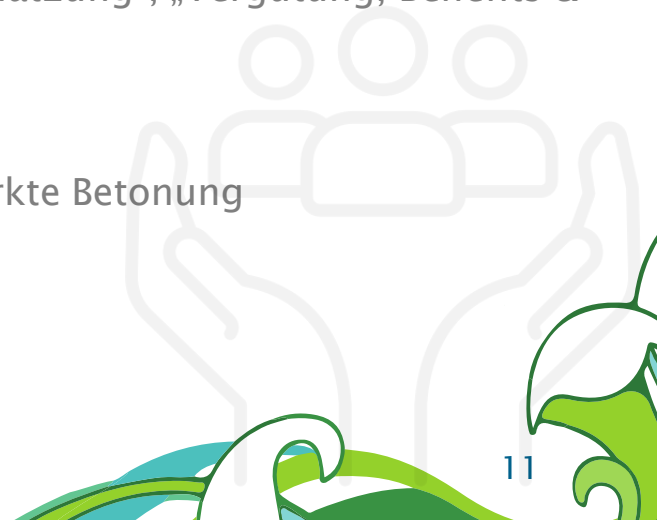
# Arbeitsklima

- Direkter Zugang zu Führungskräften und Partizipationsmöglichkeiten werden geschätzt
- Aus den offenen Fragen
  - Sehr positives Klima: kollegial, wertschätzend, hilfsbereit
  - Teamgeist und Zusammenhalt bleiben zentrale Stärken
  - Impulse für besseres Arbeitsklima betreffen v.a die Themen „Arbeitsumfeld & Infrastruktur“, „Führung, Zusammenarbeit & Wertschätzung“, „Vergütung, Benefits & Motivation“



## Vergleich zu 2024:

Arbeitsklima auf konstant hohem Niveau; 2025 verstärkte Betonung organisatorischer Aspekte





# InfoPaula



- Übersichtliche Struktur
- Verlässliche Orientierung
- Aktuelle Inhalte & transparente News
- Breites Informationsangebot



- Modernes User Interface
- Verbesserte Suchfunktion
- Klare Navigation zu Events & Dokumenten
- Login-Vereinfachung
- Regelmäßige Inhaltsaktualisierung



## Vergleich zu 2024:

2025 stärkere Fokussierung auf Usability & Technikthemen





# Wertschätzung & Zusammenhalt

- Positive Verbundenheit der Mitarbeitenden zum Unternehmen
- Starkes Teamgefühl und gegenseitige Unterstützung
- Respektvoller Umgang und kollegiale Atmosphäre
- Führungskräfte agieren zugänglich und unterstützend



Vergleich zu 2024:  
Wertschätzung bleibt eines der stärksten Merkmale



# Personalentwicklung & Mitarbeiter:innenbindung



## Mitarbeiter:innengespräche

- Sehr positives Feedback zur Gesprächsatmosphäre
- Als wichtig, wertschätzend und unterstützend erlebt
- Wünsche: mehr Zeit, bessere Planung, digitale Umsetzung



## Gewünschte HR–Schwerpunkte

- Starkes, breites und modernes Weiterbildungsangebot
- Klare, verlässliche HR–Prozesse
- Professionelles Onboarding & Recruiting



Vergleich zu 2024:  
Inhalte wurden so erstmalig abgefragt



# Technologiekompetenz & KI-Nutzung

Hohes Sicherheitsgefühl im Umgang mit MS Office Programmen und technischer Ausstattung.



## Nutzungsschwerpunkte KI

- ChatGPT ist das meistgenutzte Tool
- Copilot & Gemini für Recherche, Textarbeit und Office-Prozesse
- Nutzung für Unterrichtsplanung, Recherche, Textarbeit



## Herausforderungen

- Unsicherheit bei Datenschutz
- Fehlende Erfahrung
- Wunsch nach klarer Anleitung und Schulungen



## Vergleich zu 2024:

Inhalte wurden so erstmalig abgefragt; hoher Weiterbildungsbedarf sichtbar

# ipcenter allgemein



## Stärken des Unternehmens

- Menschlichkeit, offene Kommunikation, respektvoller Umgang
- Teamgeist, Hilfsbereitschaft, Gemeinschaftsgefühl
- Eigenverantwortliches Arbeiten & flexible Arbeitszeiten
- Supervision, Krisenunterstützung & Mitarbeiter:innengespräche
- InfoPaula als zentrales Informationsmedium



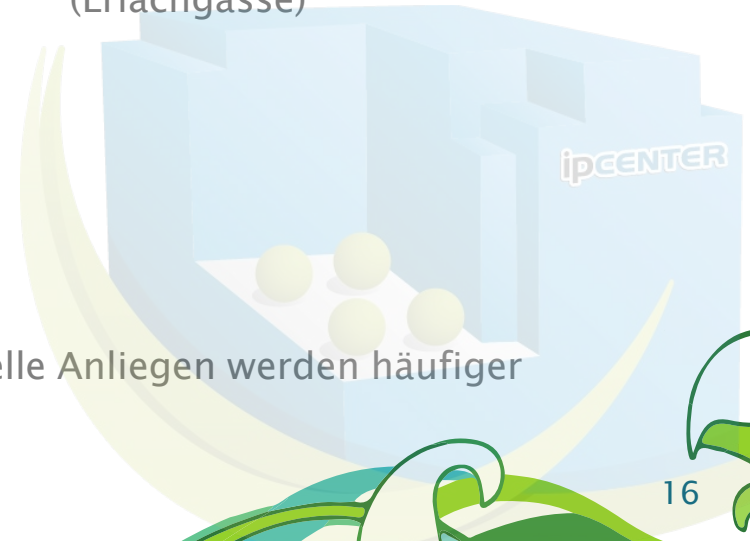
## Vergleich zu 2024:

Positive Grundstimmung bleibt stabil; finanzielle Anliegen werden häufiger genannt



## Anliegen der Mitarbeitenden

- Finanzielle Benefits
- Gesundheit & Wohlbefinden
- Verbesserte Prozesse & Kommunikation
- Standortbezogene Infrastruktur (Erlachgasse)



# Betriebsrat



## Themen für 2026

- Essenszuschuss, Jobtickets, Benefits
- Gehalt, VNZ, KV-Themen
- Transparente Kommunikation & regelmäßige Präsenz



## Informationsbedarf

- KV & Gehaltsverhandlungen
- Arbeitszeitmodelle, Steuer- & Finanztips
- Mobilitätsangebote
- Gesundheits- & Präventionsprogramme



## Vergleich zu 2024:

Mitarbeitende formulieren 2025 konkretere Erwartungen an den Betriebsrat

# Fazit der Befragung 2025

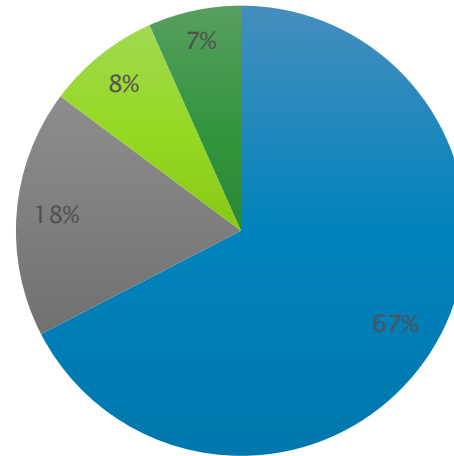
- Positives Arbeitsklima und hohe Wertschätzung
- Starke Verbundenheit der Mitarbeitenden zum Unternehmen
- Klarer Bedarf an strukturelle Verbesserungen in Kommunikation, Räumen & Prozessen
- Wunsch nach Weiterbildung, insbesondere digitale Kompetenzentwicklung
- Finanzielle Benefits & HR-Strukturen gewinnen an Bedeutung
- InfoPaula bleibt zentral, hat aber Modernisierungsbedarf

# Detailergebnisse

Mitarbeiter:innenbefragung 2025



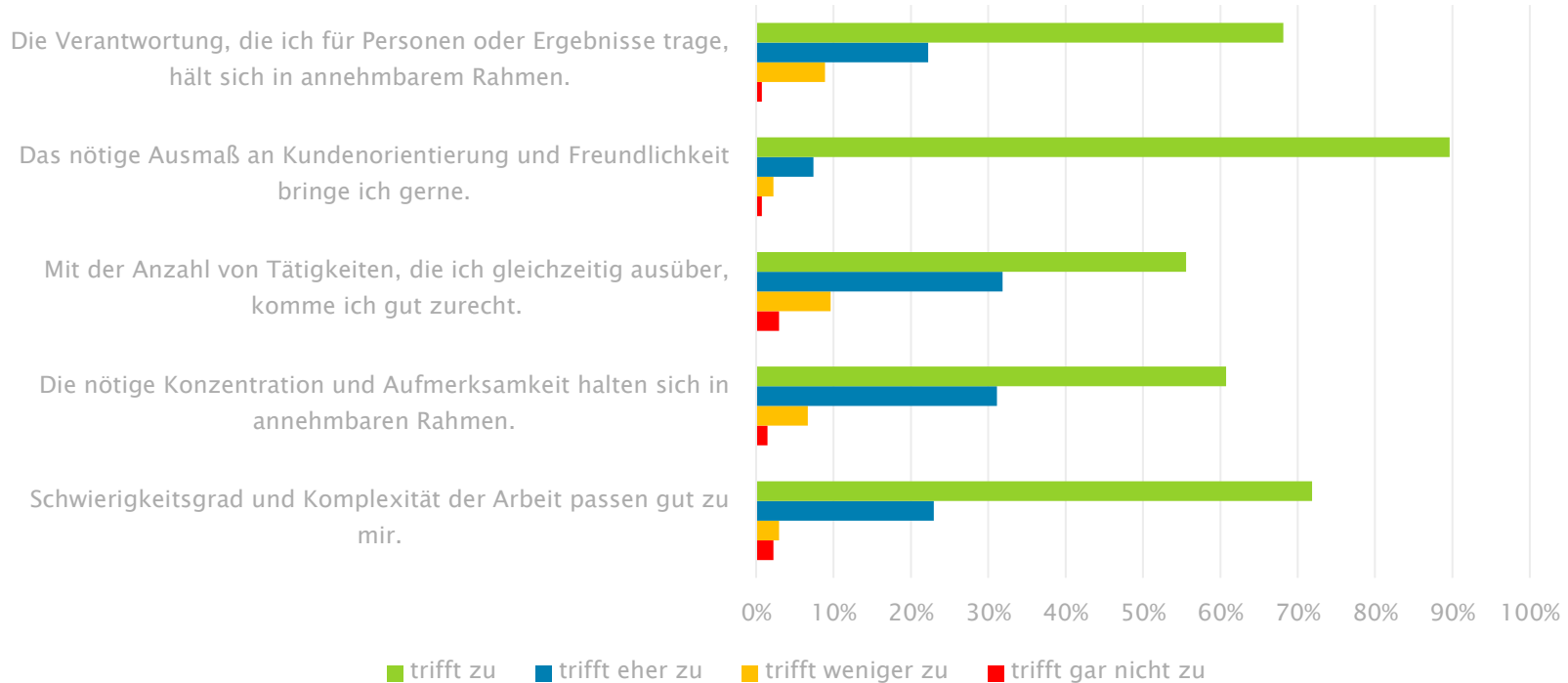
# Angabe zur Rolle im Unternehmen\*



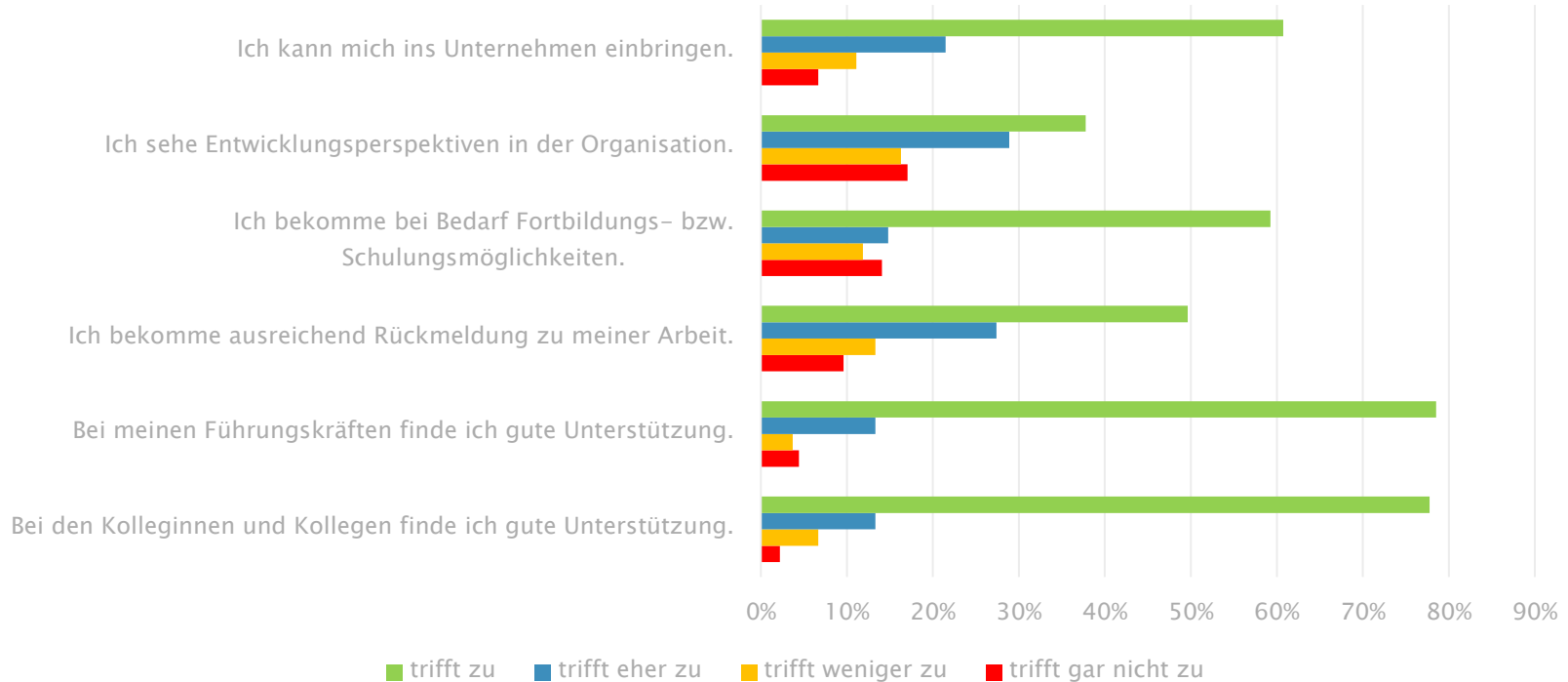
■ Trainer:in ■ Verwaltung ■ Verwaltung + FK ■ kA

\*Hinweis: Die Beantwortung dieser Frage war optional.

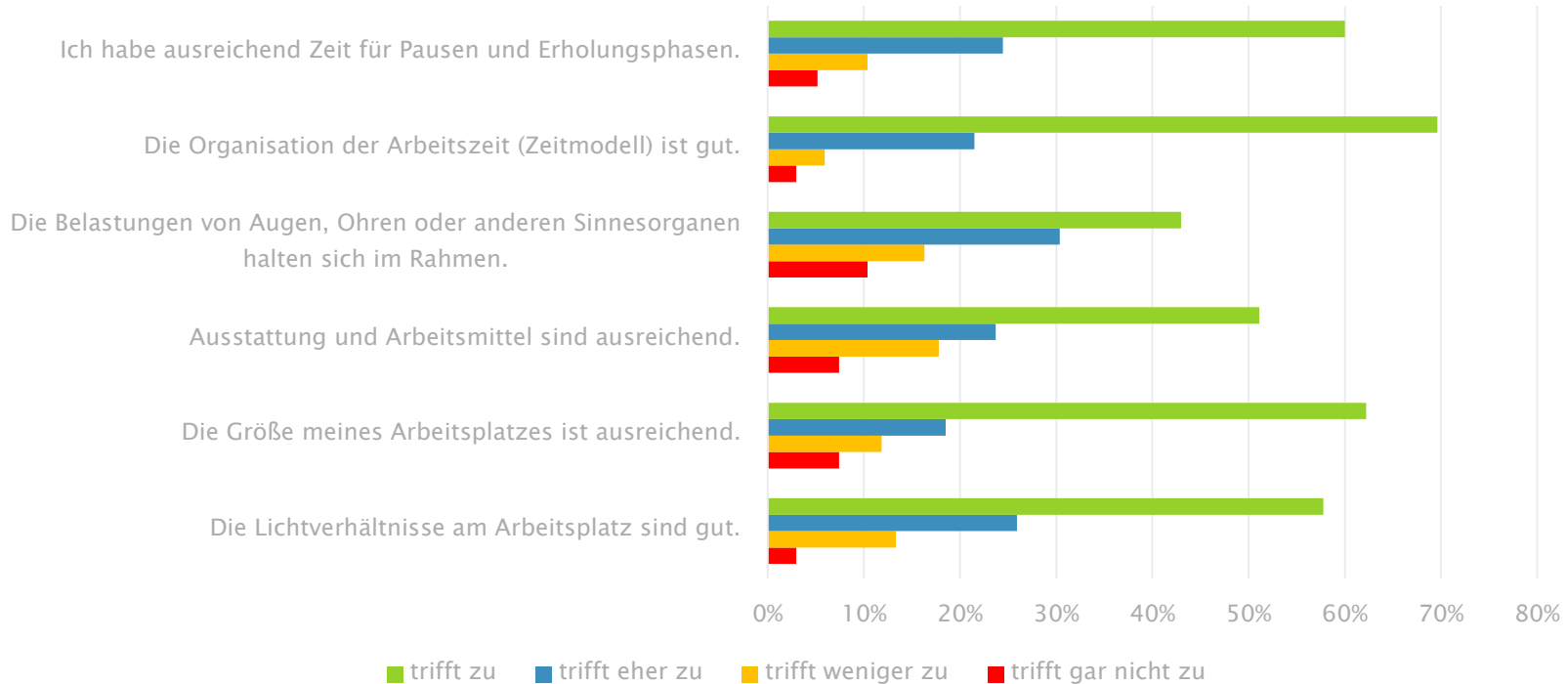
# Arbeitsmerkmale



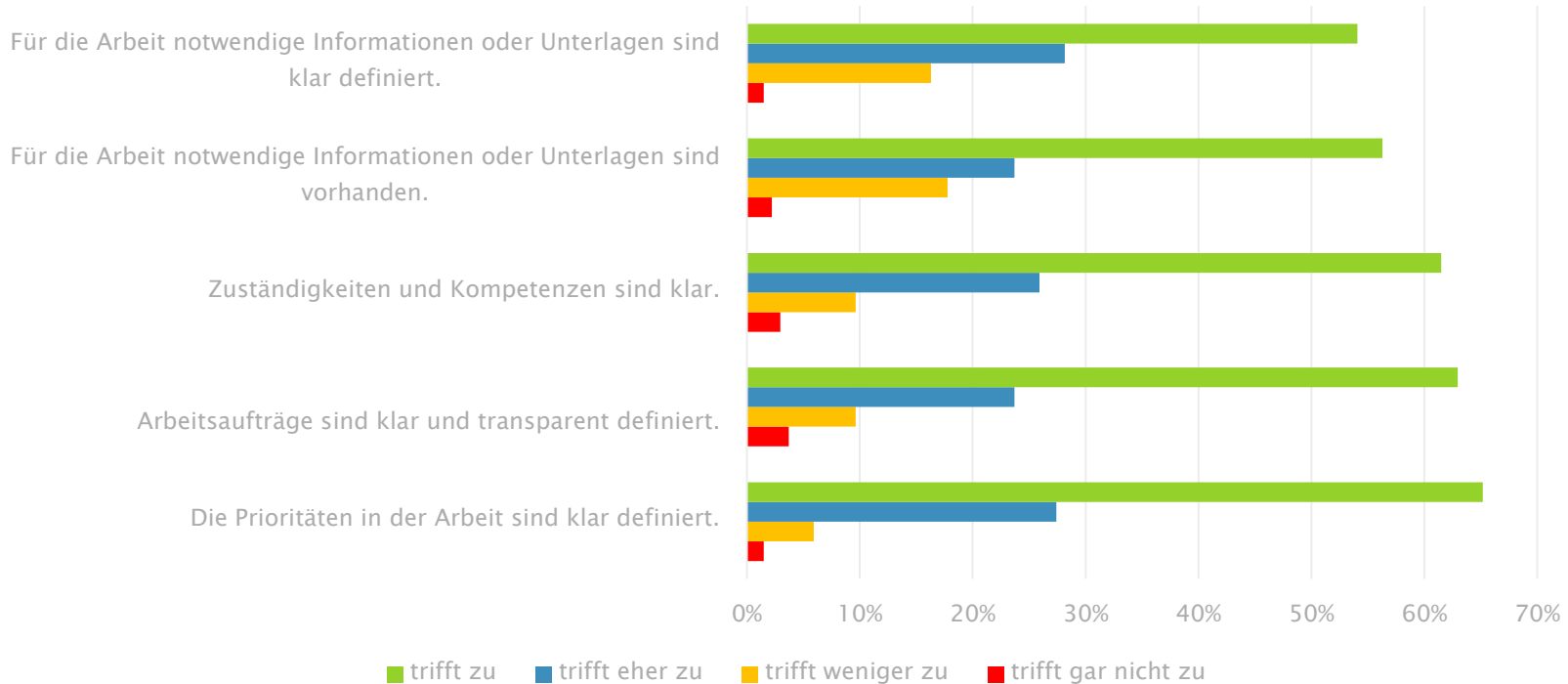
# Organisationsstruktur



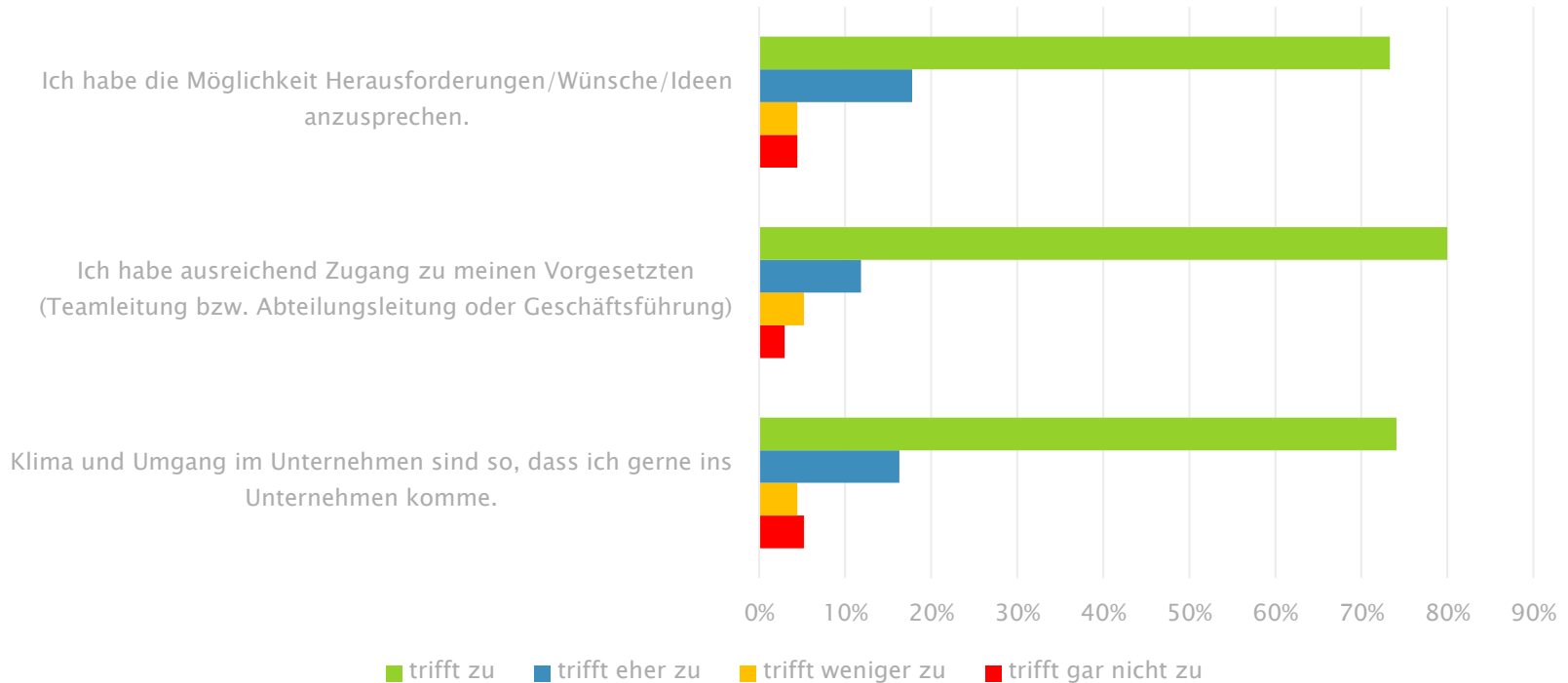
# Arbeitsumgebung & -zeit



# Arbeitsabläufe



# Arbeitsklima



# Arbeitsklima: Offene Fragen

## 1. Impulse für ein besseres Arbeitsklima

*Was könnte verbessert werden, damit ich mich im Unternehmen noch wohler fühle und/oder besser bei meinen Aufgaben unterstützt werden?*

Kategorien	Beschreibung	Häufigkeit
Arbeitsumfeld & Infrastruktur	Räume, Sauberkeit, Ausstattung, Klima, Küche, Renovierung, IT,	20
Führung, Zusammenarbeit & Wertschätzung	Feedback, Teamkultur, Führungskompetenzen, Zusammenarbeit, Wertschätzung	20
Vergütung, Benefits & Motivation	Gehalt, VNZ, Prämien, Benefits, Goodies	18
Kommunikation & Transparenz	Informationsfluss, Updates, Rollenklärung, Austausch, Prozesse sichtbar machen	13
Trainingsbereich	Lehrmaterialien, Fortbildungen, pädagogische Ressourcen	13
Kein Verbesserungsbedarf / positiv	Positive Rückmeldungen	13
Sicherheit, Ordnung & Prozesse	Security, Regeldisziplin, Prozessqualität	6
Arbeitszeit, Organisation & Flexibilität	Gleitzeit, Homeoffice, Arbeitsorganisation	5

# Impulse für ein besseres Arbeitsklima

## Arbeitsumfeld & Infrastruktur

Mehrere Rückmeldungen beziehen sich auf die Gestaltung und Ausstattung unserer Arbeitsräume. Genannt wurde u.a.:

- Sauberkeit in Räumen und Gängen
- Raumklima und Beleuchtung, helle Raumgestaltung
- Bedarf an Pausenräumen und Küchenausstattung
- Raumbedarf und bessere Raumkoordination
- Moderne technische Ausstattung



# Impulse für ein besseres Arbeitsklima

## Führung, Zusammenarbeit & Wertschätzung

Mehrere Beiträge heben hervor:

- Bedarf an regelmäßigerem Feedback
- Wertschätzung für die geleistete Arbeit
- Klarere und sichtbare Führungsstrukturen
- Stärkung von Teamzusammenhalt und Zusammenarbeit
- Bessere Unterstützung bei hoher Arbeitsbelastung oder Ausfällen
- Auch Führungsthemen wie Motivation, Kommunikation und Prozessklarheit wurden angesprochen

# Impulse für ein besseres Arbeitsklima

## Vergütung, Benefits & Motivation

Mehrere Mitarbeitende äußern Wünsche in Bezug auf:

- Gehalt und VNZ
- Essenszuschuss, Sodexo-Gutscheine, Obst
- Mobilitätsbenefits
- Prämien und motivationssteigernde Maßnahmen
- Kleine Goodies oder regelmäßige Teambudgets



# Impulse für ein besseres Arbeitsklima

## Kommunikation & Transparenz

Die Rückmeldungen zeigen den Wunsch nach klaren, verlässlichen Kommunikationsstrukturen. Genannt wurden u.a

- Regelmäßige, strukturierte Updates (wöchentlich/monatlich)
- Mehr Transparenz zu Abläufen, Personalwechseln und organisatorischen Änderungen
- Vollständigere und schnellere Informationsweitergabe
- Mehr bereichsübergreifender Austausch
- Klare Rollen- und Aufgabenabgrenzung

# Arbeitsklima: Offene Fragen

## 2. Wünsche und Vorschläge für besseren Austausch

*Was könnte einen noch besseren Austausch mit Vorgesetzten oder der Geschäftsführung sichergestellt werden?*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
Führung, Zusammenarbeit & Wertschätzung	Führungsverhalten, aktives Zuhören, Anerkennung, Verbindlichkeit	25
Austauschformate & Meetingstrukturen	Regelmäßige Meetings, fixe Termine, Team-Meetings, Austauschtermine, 1:1, runder Tisch	19
Kommunikation & Transparenz	E-Mail-Reaktionen, Kommunikationsklarheit, frühzeitige Infos, direkte Kommunikation	10
Kein Verbesserungsbedarf / positiv		9
Verbesserungsbedarf Prozesse & Strukturen	Regelmäßige Durchführung, Prozessoptimierung	9
Nähe & Präsenz der Geschäftsführung	Kontakt zur GF, mehr Zeit mit MA:i, Tag der offenen Tür	5

# Wunsch und Vorschläge für besseren Austausch

Mehrere Mitarbeitende äußern Wünsche in Bezug auf:

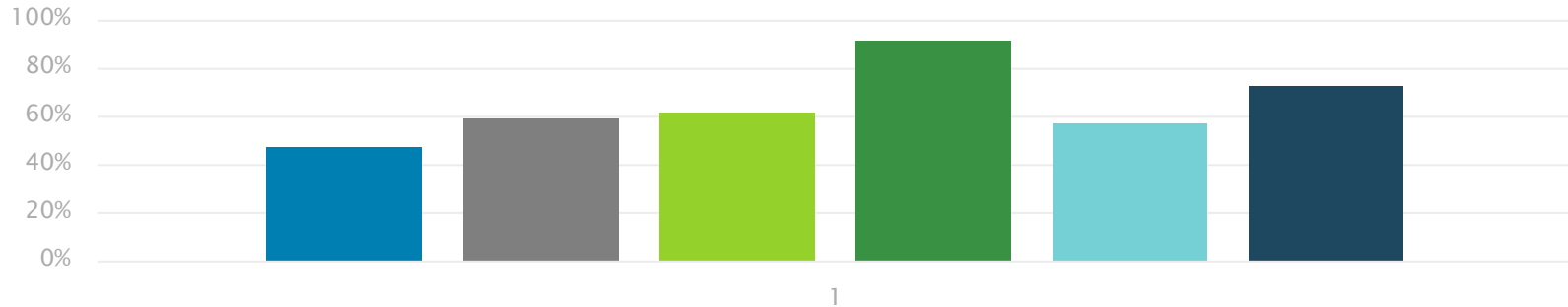
- Mehr 1:1-Gespräche, wertschätzender Dialog auf Augenhöhe
- regelmäßigen Meetings (wöchentlich, monatlich oder quartalsweise)
- Fixe Termine, Sprechstunden und verbindliche Austauschformate
- Klare, zeitgerechte Informationen und mehr Reaktionsschnelligkeit auf E-Mails
- Mehr persönliche Präsenz der Geschäftsführung, gelegentlich im Sinne eines „Tags der offenen Tür“

# Wunsch und Vorschläge für besseren Austausch

## Wichtig zu betonen ist außerdem

- Sehr viele Mitarbeitende äußern **hohe Zufriedenheit** im Austausch untereinander, insbesondere mit Teamleiter:innen.
- Einige wünschen sich **mehr Verbindlichkeit** bei angekündigten Meetings, konsequente Durchführung und klare Strukturen.
- Ein kleinerer Teil beschreibt **Unzufriedenheit im direkten Austausch**, insbesondere mangelnde Umsetzung von Ideen oder geringe Präsenz der Geschäftsführung.

## Ich nutze das ipcenter-Mitarbeiter:innenportal „InfoPaula“....



- .....um mehr über das Unternehmen zu erfahren.
- .....um Informationen und Anleitungen über Arbeitsabläufe zu bekommen.
- ....., um Vorlagen und Dokumente, die ich für meine Arbeit brauche, zu erhalten
- ....., um alle Neuigkeiten rund ums Unternehmen zu erfahren.
- ....., um mehr über meine KollegInnen (Kontaktdaten, Standort, usw.) zu erfahren.
- ....., um Informationen über Veranstaltungen im ipcenter zu erhalten.

# InfoPaula: Offene Fragen

## 1. Was gut gefällt

*Folgendes gefällt mir an der InfoPaula gut*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
Übersicht & Struktur	Klare Struktur, Orientierung, intuitive Navigation, leichter Zugriff	33
Inhalte & Informationsgehalt	Umfang, Relevanz und Vielfalt der Inhalte	19
Aktualität & News	Aktualität, Neuigkeiten, regelmäßige Updates, zeitnahe Veröffentlichung	17
Tonalität & Kommunikation	Freundliche, humorvolle, lockere Art der Kommunikation	8
Bedienbarkeit & Usability	Einfache Bedienung, technische Funktionalität, Navigation	3
Kritik / Verbesserung	Nicht relevant für Arbeit, Nutzung vertraglich verankert	7

# Was an der InfoPaula gut gefällt

## Übersicht & Struktur

- Klar aufgebaut, intuitiv navigierbar und logisch strukturiert
- verlässlicher Orientierungspunkt
- Informationen sind leicht und schnell auffindbar

## Inhalte & Informationsgehalt

- Breites Informationsangebot
- Arbeitsunterstützung

## Aktualität & News

- Inhalte sind am aktuellen Stand
- Transparenz durch regelmäßige News
- Gestärktes Verständnis für interne Entwicklungen
- Direkter Mehrwert für Mitarbeiter:innen

# InfoPaula: Offene Fragen

## 1. Verbesserungspotenziale aus Mitarbeiter:innensicht

*Folgende Ergänzungen oder Verbesserungen wünsche ich mir für die InfoPaula*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
<b>Inhalt &amp; Relevanz</b>	Qualität, Relevanz, Aktualität oder Sichtbarkeit von Inhalten	15
<i>Zufriedenheit / kein Bedarf</i>	<i>Kein Verbesserungsbedarf</i>	14
<b>Navigation &amp; Struktur</b>	Orientierung, Inhalte finden, User Interface optimieren	8
<b>Bedienbarkeit &amp; Usability</b>	Nutzerfreundlichkeit, Design, Bedienlogik	6
Funktionen & Interaktivität	Funktionale Erweiterungen zB Kalender, Benachrichtigungsfunktion	3
Technische Probleme	Auto-Login	2
Tonalität & Kommunikation	Beiträge unpersönlich, sollen nahe am Arbeitsalltag sein	1

# Verbesserungspotenzial InfoPaula

## Inhalte & Relevanz

- Mehr fachliche Inhalte
- Kolleg:innen: mehr Infos zu Zuständigkeiten und Updates
- Alte Inhalte löschen
- Fehlende Dokumente ergänzen

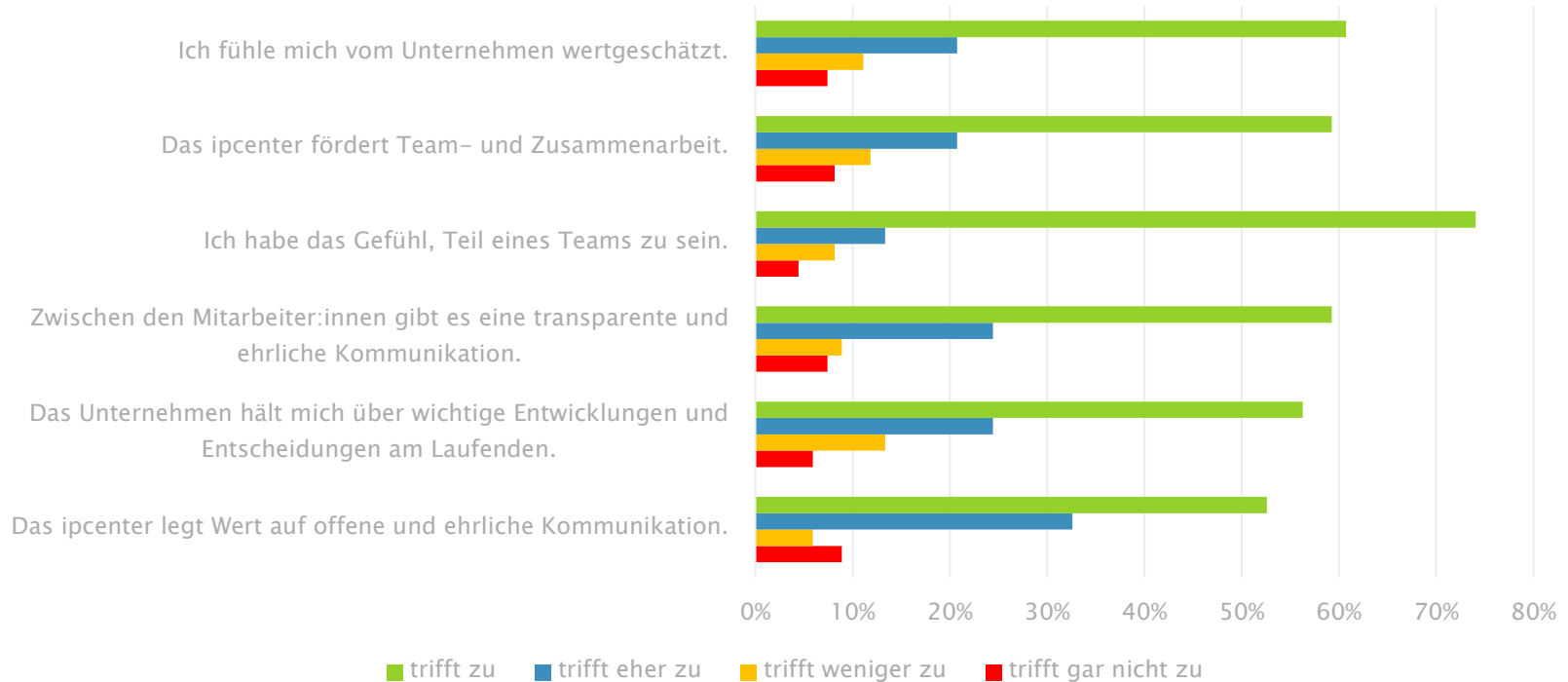
## Navigation & Struktur

- Bessere Übersicht
- Klare Navigation zu Events und Dokumenten & Vorlagen

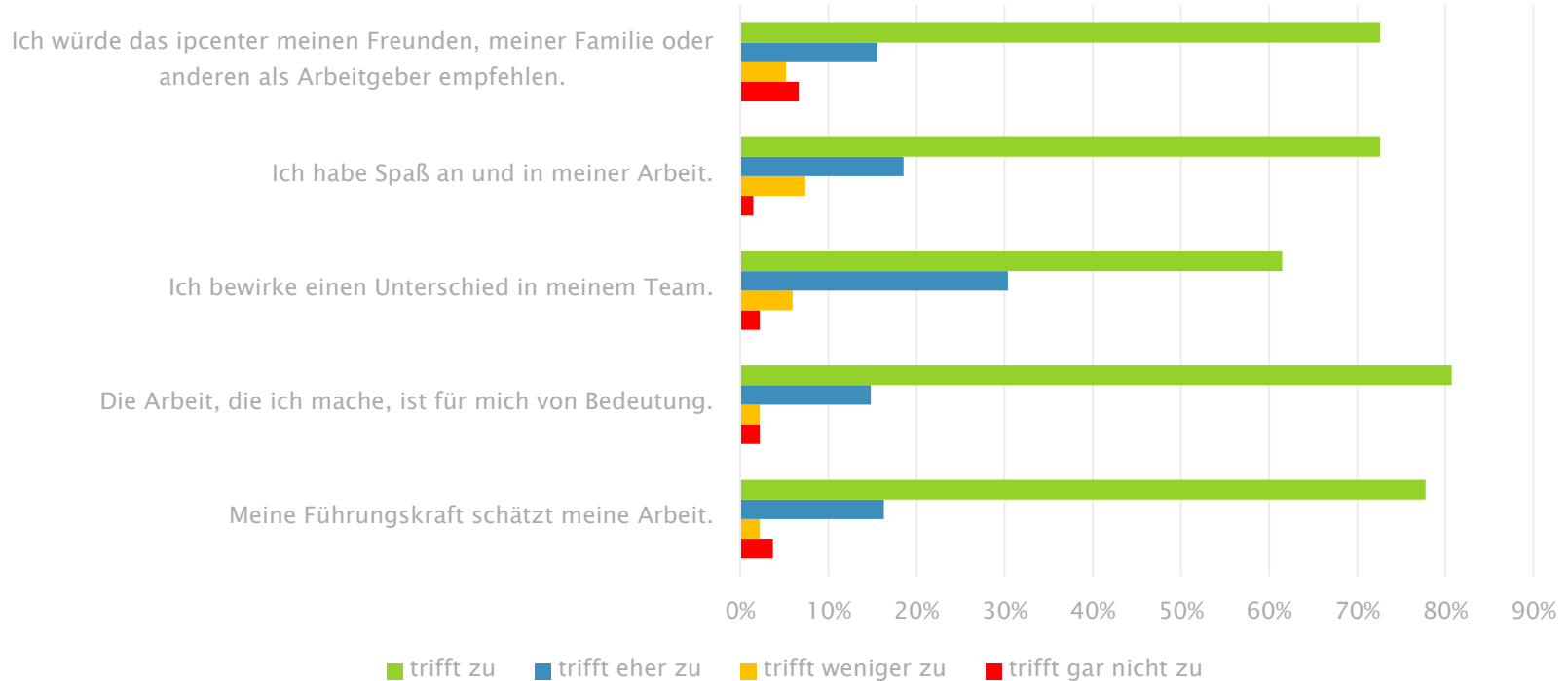
## Bedienbarkeit & Usability

- Suchfunktion verbessern
- User-Interface modernisieren

# Wertschätzung und Zusammenhalt (1 / 2)

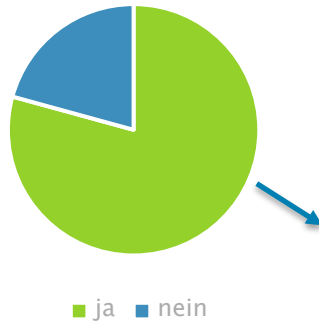


# Wertschätzung und Zusammenhalt (2/2)

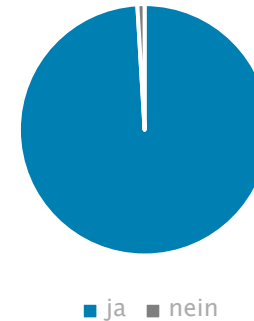


# Personalentwicklung & Mitarbeiter:innenbindung

Ich hatte in den letzten 12 Monaten ein Mitarbeiter:innen-Gespräch mit meiner Führungskraft.



Das Mitarbeiter:innengespräch mit meiner Führungskraft habe ich positiv erlebt.



Anmerkung: Laut Auswertung hatten 107 Mitarbeiter:innen ein Gespräch in den letzten 12 Monaten. Allerdings haben 108 Mitarbeiter:innen die Folgefrage beantwortet.

# PE & Mitarbeiter:innenbindung: Offene Fragen

## 1. Inputs zum Mitarbeiter:innengespräch

*Folgende Anregungen bzw. Feedback möchte ich zum Mitarbeiter:innengespräch geben*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
<i>Zufriedenheit / kein Bedarf</i>	<i>Passt, keine Anregungen</i>	20
Gesprächsqualität & Atmosphäre	Wertschätzend, respektvoll, offen	8
Gesprächsstruktur & Durchführung	Fragebogenumfang, Setting, Struktur	4
Feedbackkultur & Führungskompetenz	Umsetzung, Detailfeedback, Umgang mit Kritik	4
Optimierungswünsche	Zeitlich straffen, anonymes Feedback	3
Gesprächsfrequenz & Zeitressourcen	Öfter durchführen, mehr Zeit	2
Partizipation & Inhalte	Rum für Ideen, Personalentwicklung	1



# Inputs zum Mitarbeiter:innengespräch

## Hohe Zufriedenheit & Wertschätzung für das Gesprächsformat

- „alles gut“, „Passt“, „keine Anregung“
- Gespräche werden als wichtig und unterstützend wahrgenommen

## Gesprächsqualität & Atmosphäre

- Gutes, vertrauensvolles Klima bei den Gesprächen
- Positive Wirkung auf Zusammenarbeit
- Mitarbeitende fühlen sich gesehen und gehört

## Gesprächsstruktur & Durchführung

- Klare Struktur, nachvollziehbarer Ablauf
- Fragebogen zu lang
- Mehr Zeit für Gespräch einplanen – bessere Terminplanung
- Digitalisierung des Fragebogens

## Feedbackkultur & Führungskompetenzen

- Verbesserte Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften
- Möglichkeit für Feedback an Führungskräfte gewünscht



# PE & Mitarbeiter:innenbindung: Offene Fragen

## 2. Vorgeschlagene HR–Schwerpunkte

*Welche Schwerpunkte soll die Abteilung Human Resources im kommenden Jahr setzen?*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
Interne Weiterbildung	Fortbildungswünsche	57
<i>Zufriedenheit / keine Vorschläge / neutrale Antworten</i>	<i>Positive Rückmeldungen, keine Vorschläge</i>	22
Onboarding, Recruiting & Personalplanung	Onboarding, Qualität Personalauswahl, Kriterien Recruiting	18
HR–Prozesse, Strukturen & Organisation	HR–Administration, klare Abläufe, Termine	10
Kommunikation & Feedback	Austausch, Feedback, Wertschätzung, abteilungsübergreifende Kommunikation	11



# Vorschläge HR–Schwerpunkte

## Interne Weiterbildung

Mitarbeitende wünschen sich ein starkes, breites und modernes Weiterbildungsangebot:

- Praxisnahe, interne Fortbildungen (zB Pädagogik, Konfliktmanagement, Kommunikation)
- Breites, bedarfsorientiertes Angebot
- Fachspezifische Schulungen (zB Office, Englisch)
- Regelmäßig Supervision und Wissensaustausch
- Qualifizierungen in „Future Skills“
  - Digitale Kompetenzen
  - EDV–Anwendungen
  - KI–Kompetenzen





# Vorschläge HR–Schwerpunkte

## Onboarding, Recruiting & Personalplanung

Mitarbeitende wünschen sich ein stabiles, professionelles Onboarding & Recruiting:

- Strukturierte, vollständige und praxisnahe Einschulung für neue Mitarbeiter:innen
- Einheitliche Standards im Onboarding
- Klare Rollen, Erwartungen und Prozesse von Beginn an
- Professionelle und qualitativ hochwertige Recruitingprozesse
- Ausreichende Personalressourcen

## HR Prozesse, Strukturen & Organisation

Mitarbeitende erwarten klare, verlässliche HR–Prozesse:

- Nachvollziehbare Vorgaben zu KV, VNZ, Zeiterfassung und administrativen Abläufen
- Strukturierte und hilfreiche HR–Kommunikation
- Wirksame und sichtbare HR–Maßnahmen
- Faire Gestaltung von Arbeitszeiten



# PE & Mitarbeiter:innenbindung: Offene Fragen

## 3. Feedback zu Mitarbeiter:innen-Aktionen und Events

*Wie empfindest du das Angebot an Betriebsevents und Mitarbeiter:innen-Aktionen?*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
<i>Allgemeine Zufriedenheit</i>	<i>Positive Rückmeldungen</i>	76
<b>Wunsch nach mehr Events</b>	<b>Forderung nach mehr Vielfalt, Häufigkeit</b>	14
<i>Kein Interesse / unklar</i>	<i>Kein Interesse oder nicht genutzt</i>	9
<b>Attraktivität &amp; Qualität</b>	<b>Kritik oder Wünsche zur Gestaltung der Events</b>	6
<b>Teambuilding &amp; Teamaktivitäten</b>	<b>Fokus auf Aktivitäten mit Kolleg:innen</b>	7
Zusätzliche Benefits	Jobticket, Obstkorb, etc.	5



# Feedback MA:i Aktionen & Events

## Wunsch nach mehr Events

- Sportevents
- Sommerfest
- Häufigere, abwechslungsreichere Formate

## Attraktivität & Qualität

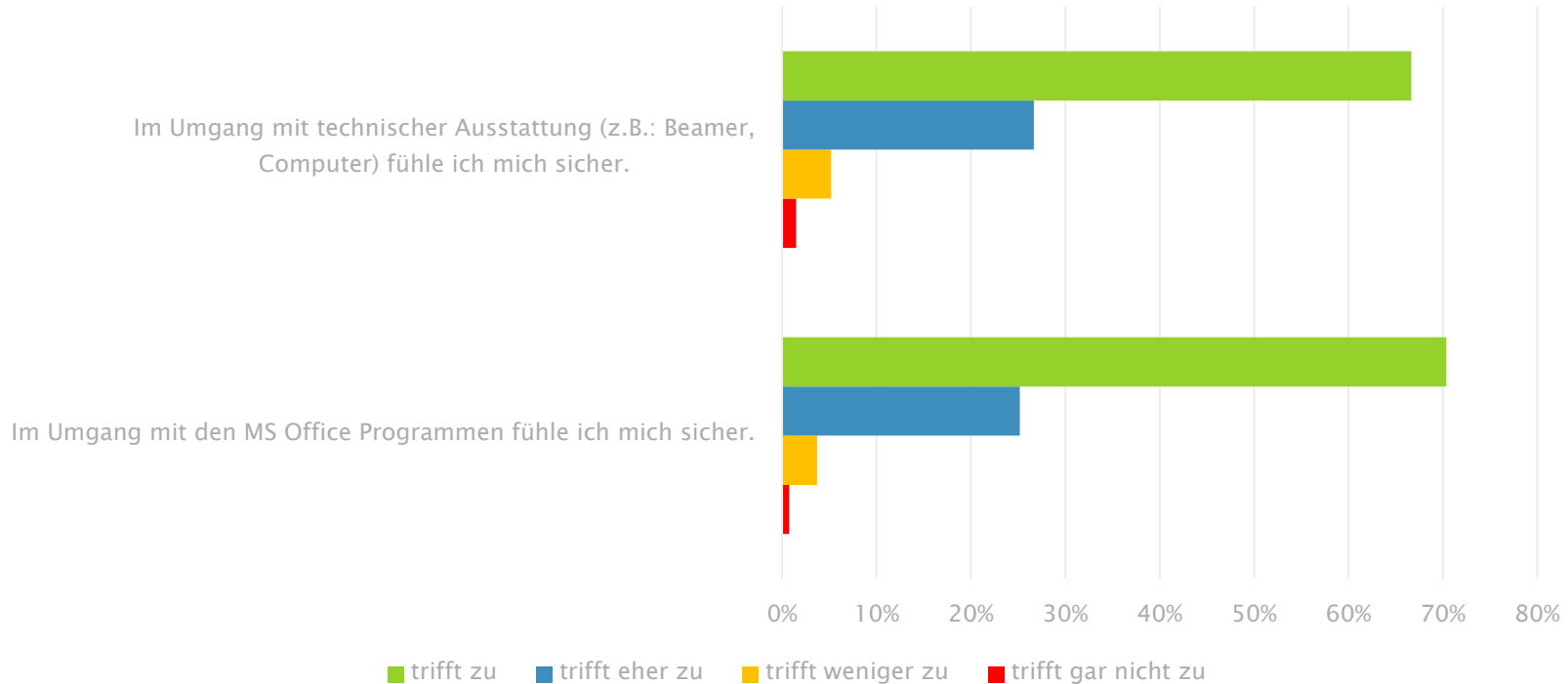
- Attraktivere Angebote
- Vielseitigere Angebote
- Weihnachtsurlaub schenken, Obstkorb, Betriebsausflüge, Jobticket

## Teambuilding & Teamaktivitäten

- Bereichsübergreifende Treffen
- Teambuilding-Tage
- Austausch zwischen Teams/Abteilungen fördern

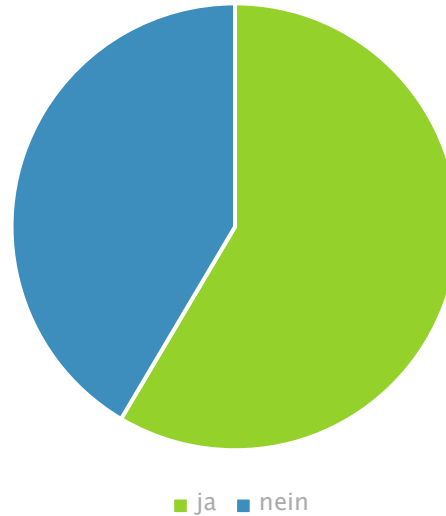


# Technologiekompetenz und KI-Nutzung



# Technologiekompetenz und KI-Nutzung

Ich nutze bereits KI-Tools



■ ja ■ nein

# Technologiekompetenz und KI-Nutzung

## 1. Stimmungsbild KI-Nutzung

*Welche KI-Tools nutzt du und zu welchem Zweck?*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
Unterricht & Pädagogik	Übungen, Erklärungen, Arbeitsblätter, Unterrichtsplanung, Lernzielkontrollen	29
Textarbeit & Bürokommunikation	E-Mails, Korrekturen, Zusammenfassungen, Übersetzungen	27
Recherche & Informationsbeschaffung	Recherchen, Lösungen, Fachinfos	27
Privatnutzung / unspezifisch	Private KI-Nutzung	6
Multimedia	Audio, Bild	3

# Technologiekompetenz und KI-Nutzung

## 1. Stimmungsbild KI-Nutzung

Welche KI-Tools nutzt du und zu welchem Zweck?

**ChatGPT** → mit sehr großem Abstand das meistgenutzte Tool

- Übungen
- Textarbeit
- Recherche
- Übersetzungen
- Unterrichtsplanung Bürokommunikation

**Microsoft Copilot** → besonders bei administrativen Tätigkeiten

- Recherchen
- Textarbeit
- Office-Unterstützung
- Technische Fragen

# Technologiekompetenz und KI-Nutzung

## 1. Stimmungsbild KI-Nutzung

Welche KI-Tools nutzt du und zu welchem Zweck?

**Google Gemini** → stark genutzt für

- Recherche
- Konzepterstellung
- Technische Unterstützung

**Außerdem:**

- **NotebookLM:** Zusammenfassung, Audio Transkripte, pdf-Verarbeitung
- **Perplexity:** Recherche
- **Adobe KI:** Bildbearbeitung, Arbeitsblätter, kreative Medien
- **Canva KI:** Unterrichtsmaterial, Designs, Visualisierungen
- Curipod, Khanmigo, Wordwall A1, Gynzy AI, Blooket KI-Funktion, TTS Maker, Acrobat KI Assistent

# Technologiekompetenz und KI-Nutzung

## 1. Stimmungsbild KI-Nutzung

*Hast du Bedenken oder Gründe, warum du noch nicht mit KI-Tools arbeitest?*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
Kompetenz / fehlende Einschulung / Unsicherheit	Wenig Erfahrung, Schulungsbedarf	5
Datenschutz & Datensicherheit	Datenschutz, Datenrisiken	4
<i>Keine Bedenken / Offenheit</i>	<i>Keine Sorge, Offenheit für KI</i>	4
Grundsätzliche KI-Skepsis	KI ersetzt Menschen, ideologische Bedenken	3
Umwelt- & Ressourcenbedenken	Energieverbrauch, ökologische Sorgen	3

# Technologiekompetenz und KI-Nutzung

## Kompetenz & Einschulung

- Praktische Erfahrung fehlt
- Klare Anleitung oder Einschulung wird benötigt

## Datenschutz & Datensicherheit

- Unsichere Datenverarbeitung
- Risiken durch externe Anbieter

## Grundsätzliche Skepsis

- Angst vor Automatisierung
- Kompetenzverlust

# Technologiekompetenz und KI-Nutzung

## 2. Schulungsthemen

*Gibt es technische Themen oder Anwendungen, in denen du dein Wissen im Rahmen einer Schulung erweitern oder vertiefen möchtest?*

Kategorie	Themen	Häufigkeit
<i>Kein Bedarf / neutral / „nein“</i>		33
KI & KI-Anwendungen	KI für Unterricht/Büro, sichere Nutzung, Best Practice	26
Lernplattformen & digitale Unterrichtstools	Moodle, digitale Tools, Lernplattformen, Online-Unterricht	8
Software & Office-Anwendungen	MS Office (Excel, MS Teams, Outlook), SAP, Automatisierungen, Computerführerschein	8
Sonstige Fortbildungswünsche	Computerkenntnisse allgemein, Sprachen	6
Medienproduktion & Multimedia	Video, Audio, Bildgenerierung	5

# ipcenter allgemein

## 1. Was uns stark macht

*Was mir an ipcenter besonders gut gefällt und auf jeden Fall weitergeführt werden sollte*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
Arbeitskultur & Werte	Wertschätzung, Menschlichkeit, Atmosphäre, Kommunikation	60
Zusammenarbeit, Team, Kolleg:innen-Beziehungen	Zusammenhalt, Hilfsbereitschaft, Umgang miteinander	30
HR-Elemente und Unterstützungsangebote	MA:i-Gespräche, Supervision, InfoPaula, Flexibilität, Krisenunterstützung	19
Arbeitsbedingungen & Arbeitsweise	Selbstständiges Arbeiten, Transparenz, flache Hierarchie, Arbeitszeiten	19
Events & Gemeinschaft	Weihnachtsfeier, Events, Aktivitäten	8
Sonstiges	Statements ohne klare Richtung, Einzelmeinungen	4



# Was uns stark macht

## Arbeitskultur & Werte

Mitarbeitende schätzen besonders

- wertschätzende, menschliche Atmosphäre
- Offenheit, Ehrlichkeit und respektvoller Umgang
- familiäres Klima
- Kommunikation
- echte Fürsorge und Rücksichtnahme

## Zusammenarbeit, Team, Kolleg:innen-Beziehungen

Häufig betont wurden

- Hilfsbereitschaft
- starkes Miteinander
- gegenseitige Unterstützung
- Zugehörigkeitsgefühl





# Was uns stark macht

## HR-Elemente & Unterstützungsangebote

Besonders wichtig sind

- Mitarbeiter:innen-Gespräche
- Supervision
- InfoPaula
- Unterstützung in Krisensituationen
- flexible Krankenstandregelung

## Arbeitsbedingungen & Arbeitsweise

Positiv genannt wurden

- eigenverantwortliches Arbeiten
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Entwicklungsmöglichkeiten
- offene Zugänglichkeit von Führungskräften



# ipcenter allgemein

## 1. Was Mitarbeitende am Herzen liegt

*Was mir sonst am Herzen liegt*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
Wertschätzung & Dank	Positive Rückmeldungen	19
HR, Benefits & Arbeitsbedingungen	Benefits, Arbeitszeit, Home Office	19
Kritikpunkte & Veränderungswünsche	VNZ, Kommunikation, Arbeitsorganisation	16
Team & Zusammenarbeit	Teamegeist, Kommunikation, Austausch	11
Infrastruktur & Ausstattung	Räume, Sauberkeit, Standort, Technik	8
Teilnehmer:innen & Rahmenbedingungen Schulungsbereich	Konsequenzen für & Rechte gegenüber Teilnehmer:innen	6
Weiterbildung, Teamtage	Teambuilding, Fortbildung, Austauschformate	4

# Was Mitarbeitenden am Herzen liegt

## Wertschätzung & Dank

Mitarbeitende äußern Dankbarkeit & positive Verbundenheit

- Starke persönliche Dankbarkeit
- Hohe Anerkennung für soziale Haltung des Unternehmens
- Freude an Team, Aufgaben und Zusammenarbeit

## HR, Benefits & Arbeitsbedingungen

Mitarbeitende äußern Wünsche in den Bereichen

- Finanzielle Benefits
- Arbeitszeit & Flexibilität
- Gesundheit & Wohlbefinden
- Organisation



# Was Mitarbeitenden am Herzen liegt

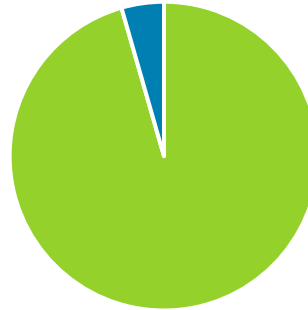
## Kritikpunkte & Veränderungswünsche

Aus Sicht der Mitarbeitenden besteht Handlungsbedarf bei den Themen

- Arbeitsorganisation & Prozesse: Kommunikationsfluss verbessern, Entscheidungen transparenter gestalten, Meetingstrukturen verbessern
- VNZ-Regelungen: Kürzungen werden als demotivierend wahrgenommen
- Teilnehmer:innen-Management: keine Konsequenzen, Umgang mit herausfordernden Teilnehmer:innen
- Standort Erlachgasse: Renovierungsbedarf, Sauberkeit, Erreichbarkeit



Ich weiß, wie ich mit dem Betriebsrat in Kontakt treten kann.



■ ja ■ nein

# Betriebsrat

## 1. Themen für 2026

*Was soll der Betriebsrat im kommenden Jahr (2026) in Angriff nehmen?*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
Benefits, finanzielle Unterstützung, Mobilität	Essenszuschüsse, Jobticket, weitere Benefits	28
Gehalt, VNZ, KV & arbeitsrechtliche Anliegen	Gehalt, Einstufungen, BABE-KV, Lohnverhandlungen	20
Arbeitsbedingungen, Prozesse & Organisation	Kommunikation, Organisation	11
Gesundheit & Wohlbefinden	Resilienz, Gesundheit, Sport	10
Sonstiges / Einzelfälle	Einzelthemen, unklare Antworten	9
Personalressourcen	Mehr Personal	4
Events & Gemeinschaft	Events, Sommerfest, Ausflüge	4

# Betriebsrat: Themen für 2026

## Benefits, finanzielle Unterstützung & Mobilität

Mitarbeitende wünschen sich am stärksten

- Essenszuschüsse
- Jobticket
- Gutscheine

## Gehalt, VNZ, KV, arbeitsrechtliche Themen

Mehrfach genannt wurden

- Gehaltserhöhungen
- Korrekte Einstufung im BABE-KV
- VNZ nicht kürzen

## Arbeitsbedingungen, Prozesse & Kommunikation

Wichtig sind

- Einsatz für transparente Kommunikation
- Regelmäßige BR-Präsenz



# Betriebsrat

## 1. Informationsbedarf

*Zu diesen Themen wünsche ich mir mehr Informationen vom Betriebsrat:*

Kategorie	Beschreibung	Häufigkeit
Gehalt, KV & arbeitsrechtliches	Kündigungen, KV, Gleitzeit, Lohnsteuer, Arbeitsrecht allgemein	14
Finanzen, Benefits & Zuschüsse	Essensgutscheine, Jobticket, Rabatte, Vorsorge	8
<i>Keine Information benötigt / neutral</i>	<i>„passt“, „keine Vorschläge“, „ausreichend informiert“</i>	8
Gesundheit, Prävention	Gesundheit, Burnout, Frauengesundheit, Supervision	6
Betriebsrat: Struktur, Abläufe	Wahlabläufe, Präsenz	3

# Betriebsrat: Informationsbedarf

## Gehalt, KV & arbeitsrechtliches

- Gehaltsverhandlungen
- KV-Änderungen
- Gleitzeit und Arbeitszeitmodelle
- Steuerthemen

## Finanzen & Benefits

- Essenszuschüsse & Jobticket
- Firmenrabatte (Apotheken, Drogerien, Restaurants)
- Pensionsvorsorge
- Versicherungsangebote

## Gesundheit, Prävention

- Burnout-Prävention
- Gesundheitsangebote



Du hast Rückfragen?

Wende dich an InfoPaula unter [infopaula@ipcenter.at!](mailto:infopaula@ipcenter.at)

