

# Mitarbeiterbefragung Barmherzige Brüder 2024

BhB Salzburg

## Ergebnistabelle

1.0 – 2.3

ERHALTEN UND FÖRDERN

2.4 – 2.9

IN ANGRIFF NEHMEN

3.0 – 6.0

SOFORT HANDELN

**Vergleichswerte 2024  
zur letzten Befragung 2021**

Auszug - Report 28843  
BhB Salzburg

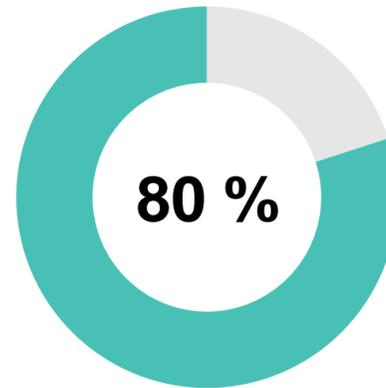


- 1: Arbeitsklima
- 2: Arbeitszeitregelung
- 3: Spürbarkeit der Hospitalität
- 4: Beruf und Privatleben
- 5: Arbeitsbewältigung
- 6: Gehalt
- 7: Hilfestellung bei psychischen Belastungen
- 8: Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
- 9: Arbeitsbedingungen
- 10: Information über Veränderungen
- 11: Anweisungen und Vorschriften
- 12: Meine Meinung zählt
- 13: Offenheit gegenüber Führungskraft
- 14: Offenheit zwischen KollegInnen
- 15: Qualität von Besprechungen
- 16: Wissen über die Basis - Führungskraft
- 17: Unterstützung durch Hausleitung
- 18: Hausleitung informiert über Geschehen im Haus
- 19: Unterstützung durch KollegInnen
- 20: Offener Umgang mit Konflikten
- 21: Zusammenarbeit zwischen Berufsgruppen
- 22: Zusammenarbeit im Arbeitsbereich
- 23: Zusammenarbeit zwischen Arbeitsbereichen
- 24: Einhalten von Zusagen
- 25: Feedback über Leistung
- 26: Mitarbeitergespräch
- 27: Förderung der beruflichen Entwicklung
- 28: Wertschätzung durch FK
- 29: Förderung Umsetzung Verbesserungsvorschläge
- 30: FK bietet Rückhalt
- 31: Vertrauen zur FK
- 32: Einführung in neue Aufgaben
- 33: Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- 34: Unterstützung der fachlichen Entwicklung
- 35: Loyalität
- 36: Kenntnis der Strategie
- 37: Zielvereinbarung
- 38: Verantwortungsbereich
- 39: Befugnisse
- 40: Bestand der Werte der Hospitalität
- 41: Erfüllung von Patientenbedürfnissen
- 42: Überzeugt von Leistung unserer Einrichtung
- 43: Eingehen auf Patientenbedürfnisse
- 44: Fachlicher Anspruch
- 45: Patientenbeschwerde als Chance
- 46: Information über Patientenbefragungen
- 47: Spirituelle Patientenbedürfnisse
- 48: Unterstützung zur Verbesserung Arbeitsabläufe
- 49: Methoden QM und Lean Healthcare
- 50: Rechtzeitige Entscheidungen
- 51: Konsequente Umsetzung
- 52: Verantwortlichkeit für Arbeitsabläufe
- 53: Digitale Lösungen
- 54: Erneute Bewerbung
- 55: Weiterempfehlung als Arbeitgeber
- 56: Stolz
- 57: Leistungslust
- 58: Leistungskultur
- 59: Positive Grundstimmung
- 60: Fachliche Kritik unter KollegInnen
- 61: Fehlerkultur
- 62: Spirituelles Angebot
- 63: Unterstützung bei ethischen Fragestellungen
- 64: Identifikation mit Hospitalität
- 65: Maßnahmen Umwelt- und Klimaschutz
- 66: Gesamtzufriedenheit
- Z1: Usability hausinternen Dokumentationssystems
- Z2: Karriereöglichkeiten
- Z3: Arbeitsmittel
- Z4: Qualität der Fortbildungen

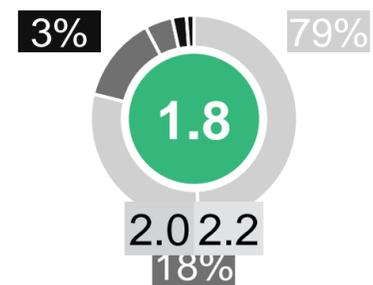
## BhB Salzburg

Anzahl Aussendungen: 534

Anzahl Rücksendungen: 428



## EUCUSA-Index



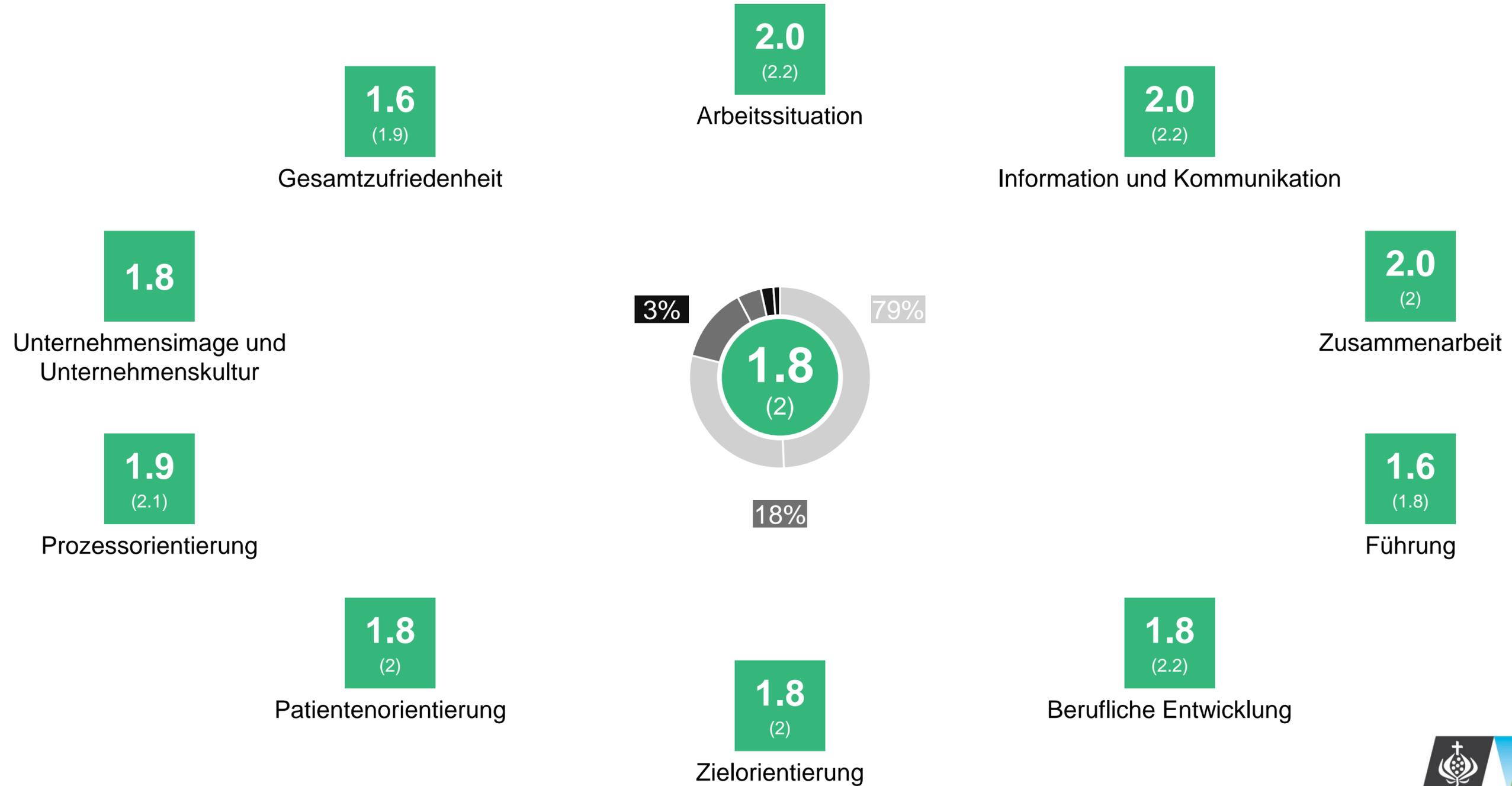
2021 2018

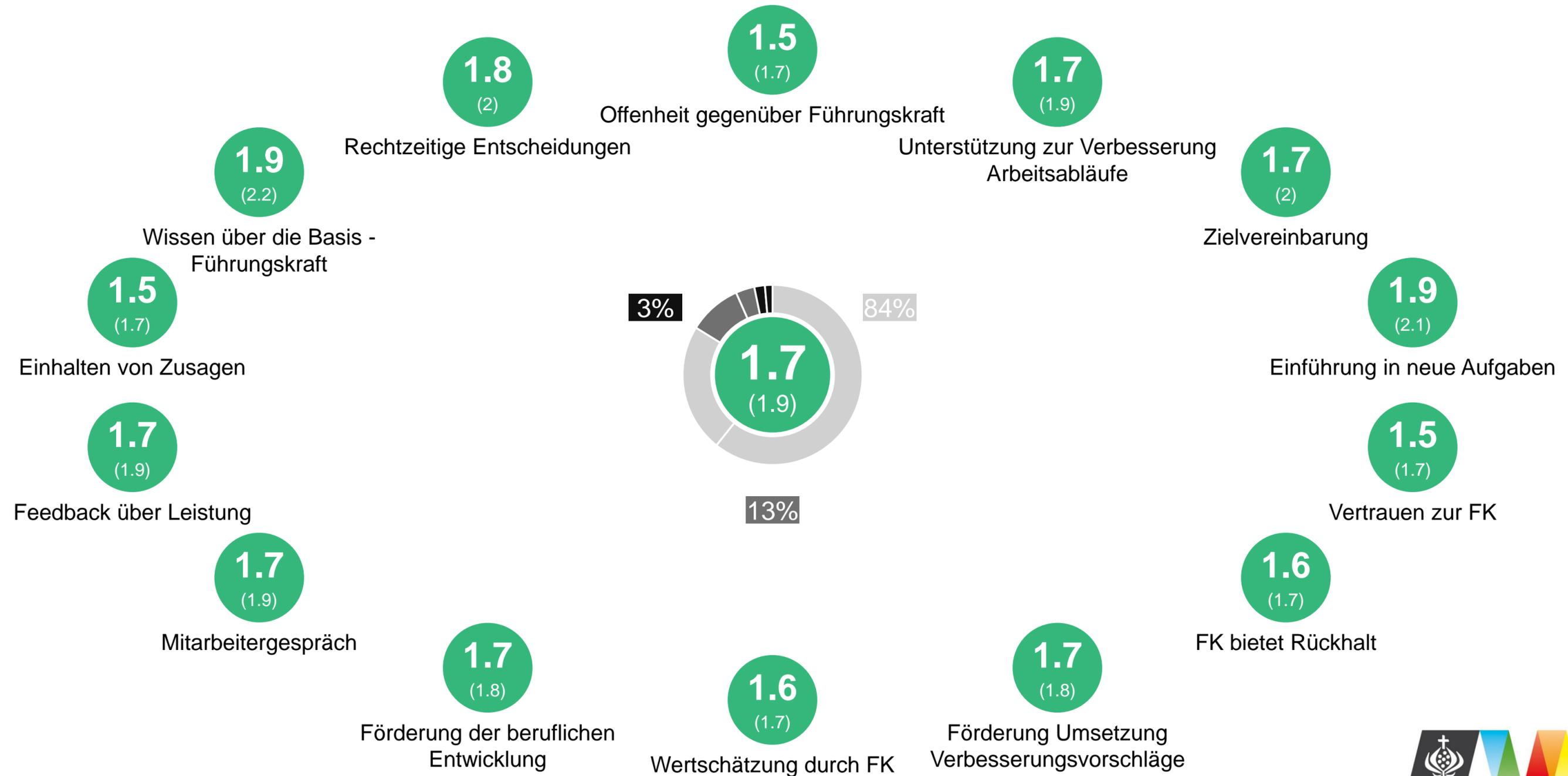
## Verbesserungspotentiale

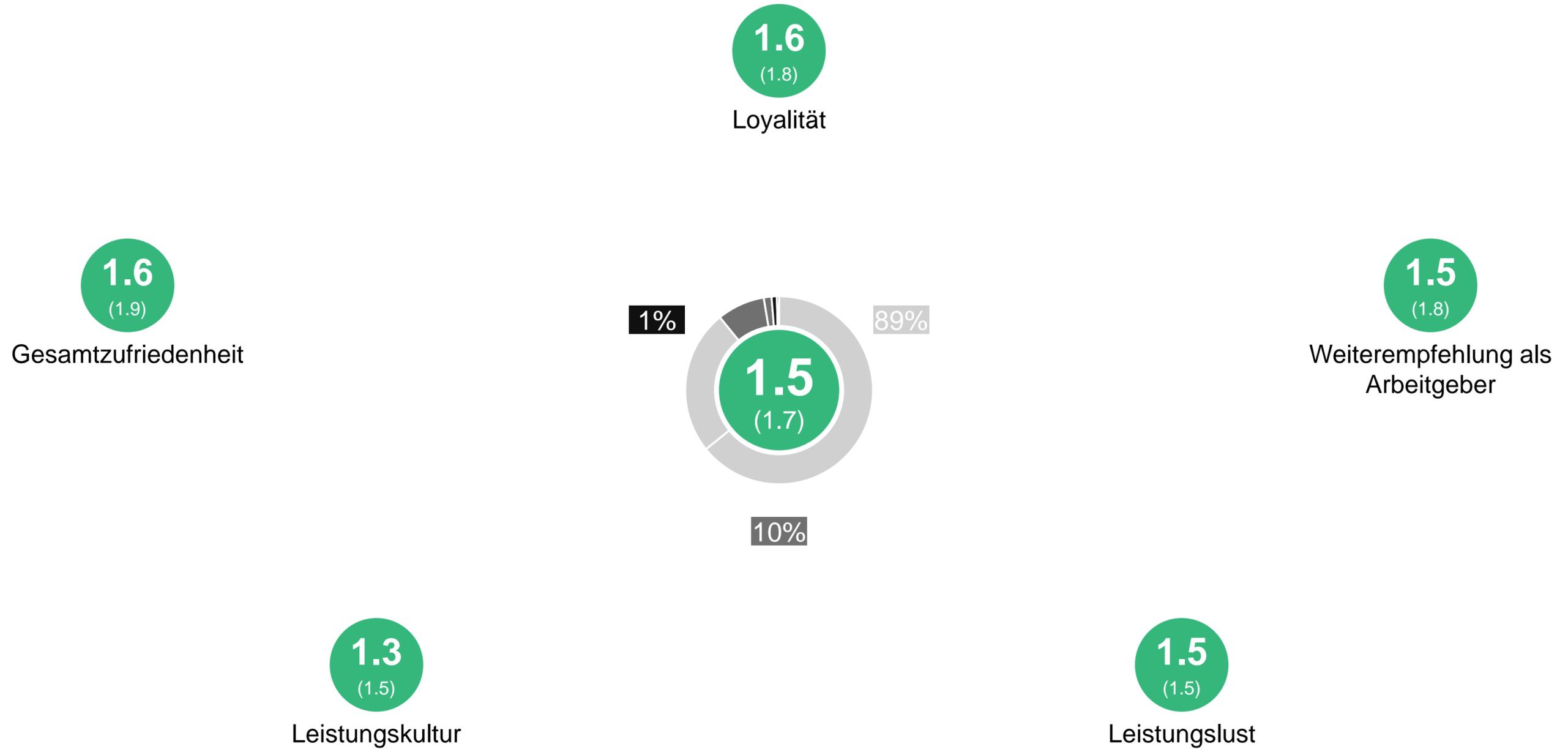
## Relative Stärken

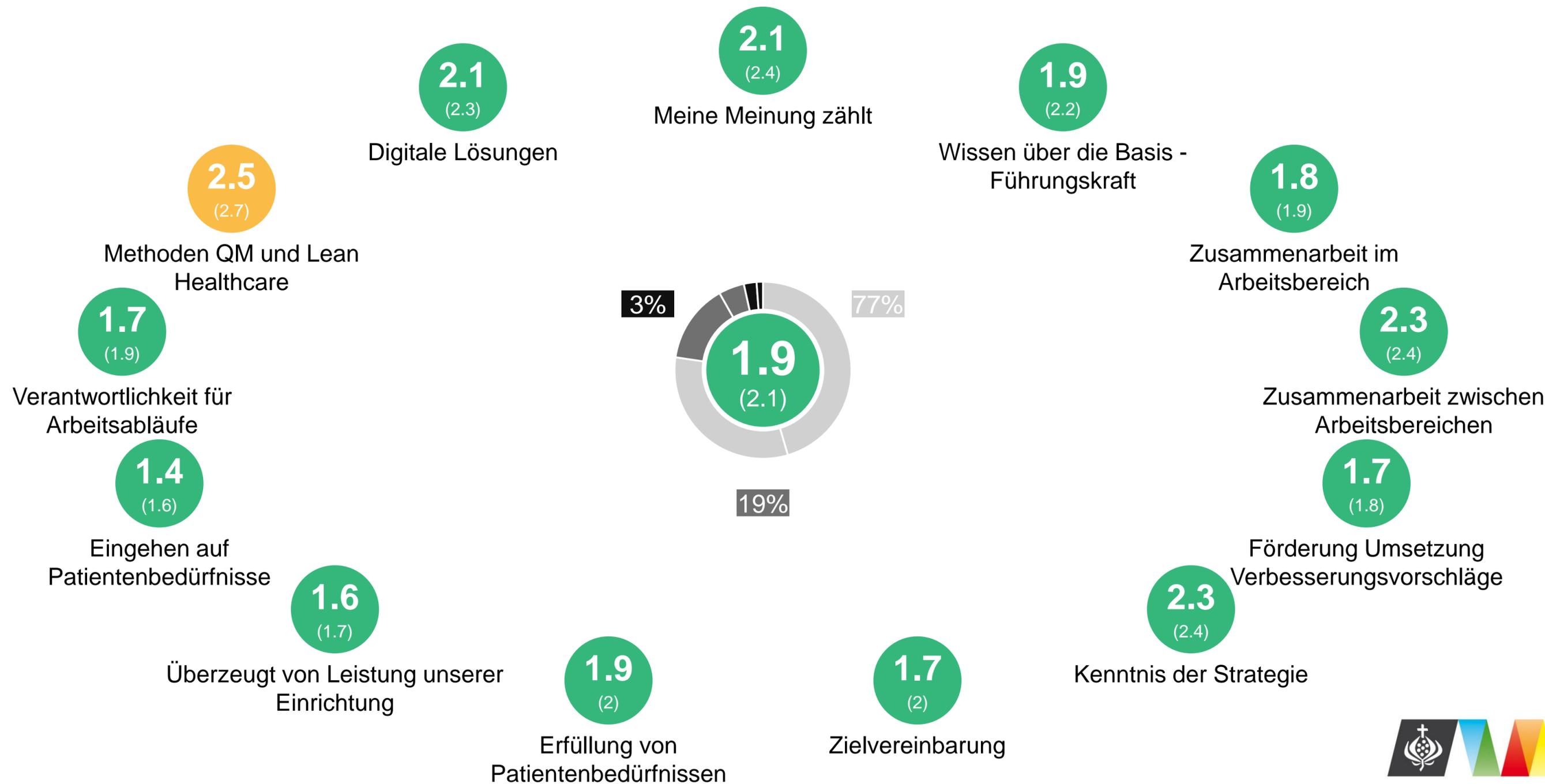
- 1 Arbeitsklima
- 19 Unterstützung durch KollegInnen
- 13 Offenheit gegenüber Führungskraft
- 66 Gesamtzufriedenheit
- 4 Beruf und Privatleben





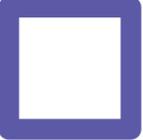






	Arbeitssituation		2.0		Gehalt		2.6
	Arbeitsklima		1.7		Hilfestellung bei psychischen Belastungen		2.0
	Arbeitszeitregelung		1.9		Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz		2.1
	Spürbarkeit der Hospitalität		1.9		Arbeitsbedingungen		2.0
	Beruf und Privatleben		1.9				
	Arbeitsbewältigung		2.2				

	Information und Kommunikation		2.0		15	Qualität von Besprechungen		2.0	
	10	Information über Veränderungen		2.0		16	Wissen über die Basis - Führungskraft		1.9
	11	Anweisungen und Vorschriften		2.0		17	Unterstützung durch Hausleitung		2.2
	12	Meine Meinung zählt		2.1		18	Hausleitung informiert über Geschehen im Haus		2.3
	13	Offenheit gegenüber Führungskraft		1.5					
	14	Offenheit zwischen KollegInnen		2.0					

	Zusammenarbeit	 2.0
	19 Unterstützung durch KollegInnen	 1.6
	20 Offener Umgang mit Konflikten	 2.1
	21 Zusammenarbeit zwischen Berufsgruppen	 2.2
	22 Zusammenarbeit im Arbeitsbereich	 1.8
	23 Zusammenarbeit zwischen Arbeitsbereichen	 2.3

	Führung					
	Einhalten von Zusagen				Förderung Umsetzung Verbesserungsvorschläge	
	Feedback über Leistung				FK bietet Rückhalt	
	Mitarbeitergespräch				Vertrauen zur FK	
	Förderung der beruflichen Entwicklung					
	Wertschätzung durch FK					

	Berufliche Entwicklung	
	Einführung in neue Aufgaben	
	Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung	
	Unterstützung der fachlichen Entwicklung	

	Zielorientierung			Bestand der Werte der Hospitalität	
	Loyalität				
	Kenntnis der Strategie				
	Zielvereinbarung				
	Verantwortungsbereich				
	Befugnisse				

	Patientenorientierung		1.8		Information über Patientenbefragungen		1.9
	Erfüllung von Patientenbedürfnissen		1.9		Spirituelle Patientenbedürfnisse		2.2
	Überzeugt von Leistung unserer Einrichtung		1.6				
	Eingehen auf Patientenbedürfnisse		1.4				
	Fachlicher Anspruch		1.9				
	Patientenbeschwerde als Chance		1.8				



Prozessorientierung

1.9

53

Digitale Lösungen

2.1

48

Unterstützung zur Verbesserung  
Arbeitsabläufe

1.7

49

Methoden QM und Lean  
Healthcare

2.5

50

Rechtzeitige Entscheidungen

1.8

51

Konsequente Umsetzung

1.5

52

Verantwortlichkeit für  
Arbeitsabläufe

1.7

	Unternehmensimage und Unternehmenskultur		1.8		59	Positive Grundstimmung		1.9	
	54	Erneute Bewerbung		1.4		60	Fachliche Kritik unter KollegInnen		2.1
	55	Weiterempfehlung als Arbeitgeber		1.5		61	Fehlerkultur		2.2
	56	Stolz		1.6		62	Spirituelles Angebot		1.8
	57	Leistungslust		1.5		63	Unterstützung bei ethischen Fragestellungen		2.1
	58	Leistungskultur		1.3		64	Identifikation mit Hospitalität		1.5



Unternehmensimage und Unternehmenskultur

1.8



Maßnahmen Umwelt- und Klimaschutz

2.1



Gesamtzufriedenheit

1.6



Gesamtzufriedenheit

1.6