

## **Repräsentative Umfrage zu Innovation im öffentlichen Sektor bei Verwaltungsangestellten: Nachholbedarf bei Innovationskultur**

### **Durchführung:**

LINK, Baslerstrasse 60, 8048 Zürich

Kontakt für Auskünfte: Franziska Isler, [franziska.isler@link.ch](mailto:franziska.isler@link.ch), 041 367 72 18

### **Auftraggeber:**

civicChallenge - civicLab, Rue Charles-Humbert 9, 1205 Genève, [www.civicchallenge.ch](http://www.civicchallenge.ch)

Kontakt für Auskünfte:

- Regula Zellweger, Co-Leitung civicChallenge [regula.zellweger@civiclab.ch](mailto:regula.zellweger@civiclab.ch), 079 628 09 81
- Che Wagner, Co-Leitung civicChallenge, [che.wagner@civiclab.ch](mailto:che.wagner@civiclab.ch), 076 230 75 29
- Alice Zollinger, Masterstudentin Public Management and Policy, Datenanalyse im Rahmen ihrer Masterarbeit an der IDHEAP -Universität Lausanne

### **Kurzbriefing**

1. **Die Verwaltung als innovationsfördernder Arbeitgeber:** Nur knapp ein Viertel (26,4%) der Verwaltungsangestellten in der Schweiz schätzt ihren Verwaltungs-Arbeitgeber als eher oder sehr innovativ ein.
2. **Innovationskultur bei Verwaltungsangestellten:** Insgesamt gaben 73,5% der Befragten an, entweder gar nie (22,2%) oder nur 1-2 im Jahr (51,3%) innovative Ideen in der Verwaltung einzubringen.
3. **Unterstützung Vorgesetzte und Arbeitgeber.** Weniger als die Hälfte (43%) der Verwaltungsangestellten erhalten viel oder sehr viel Unterstützung von ihren direkten Vorgesetzten für eingebrachte Ideen. Nicht einmal ein Drittel (31%) der Befragten gab an, viel oder sehr viel Unterstützung für eingebrachte Ideen bei ihrem Arbeitgeber zu bekommen.
4. **Hindernisse bei Innovationsmöglichkeiten:** Bestehende Standard- und Routineverfahren (83%), fehlenden Anreize (70%), Konfliktvermeidung und Bevorzugung Konsens (63%) wurden am häufigsten genannt.
5. **Handlungsbedarf:** Über 57% der Befragten gaben an, dass sie sich mehr Innovation in ihrem Arbeitsfeld wünschen. Dementgegen sehen nur 11% hier eher keinen oder gar keinen Handlungsbedarf.

## Briefing der Haupteckdaten

In der Privatwirtschaft werden Innovationstreiber und deren begünstigende Faktoren schon seit geraumer Zeit untersucht, auch in der Schweiz.<sup>1</sup> Auch gibt es neue Erkenntnisse darüber, welche Bedürfnisse die Bevölkerung für ein innovatives, digitalisiertes Angebot der Verwaltung hat.<sup>2</sup> Doch gibt es wenig Daten darüber, welche Einschätzungen und Meinungen die Belegschaft des öffentlichen Sektors selbst über Innovation in der Verwaltung aufweist. Diese Lücke wurde mit der vorliegenden Erhebung geschlossen.

Hauptinteresse der Umfrage war es herauszufinden, wie Verwaltungsangestellte das Thema Innovation an ihrem Arbeitsplatz einschätzen. Wie stufen Staatsangestellte ihren Arbeitgeber in Bezug auf Innovation ein? **Nur knapp über ein Viertel (26,4%) der Angestellten schweizweit schätzt ihren Verwaltungs-Arbeitgeber insgesamt als eher oder sehr innovativ ein.** Dabei weist die Befragung signifikante Unterschiede auf in Bezug auf die Berufsbranche, die Sprachregion und die staatliche Ebene (Bund, Kantone, Gemeinden). Die Verwaltungsangestellten in den Verwaltungsbereichen Bildung und Gesundheit schätzen ihren Arbeitgeber punkto Innovation am geringsten ein. Auch bei kantonalen Angestellten ist diese Zahl im Vergleich zu Bundes- oder Gemeindeangestellten klar höher und liegt bei über einem Drittel. **Nach der Einschätzung der Befragten aus der Romandie gibt es dort den höchsten Nachholbedarf als innovativer Arbeitgeber: Knapp 40% der Staatsangestellten in der französisch sprechenden Schweiz schätzen ihren Arbeitgeber als wenig oder gar nicht innovativ ein.**

Weiter wurde nachgefragt, wie häufig innovative, neuartige Ideen am Arbeitsplatz vorgeschlagen werden. **Insgesamt gaben 73,5% der Befragten an, entweder gar nie (22,2%) oder nur 1-2 im Jahr (51,3%) innovative Ideen in der Verwaltung einzubringen.** Damit befindet sich nur rund ein Viertel der Befragten in einem regelmässigen Innovations-Zyklus und schlägt mehr als zwei Ideen pro Jahr im Arbeitsumfeld vor. In der Romandie ist dieser Anteil noch tiefer: Nur 16,4% schlagen pro Jahr mehr als 2 Mal innovative Ideen vor. Der Anteil von Angestellten, die mehrmals monatlich innovative Ideen vorschlagen, beträgt in der italienischen Schweiz 9.6%, in der Deutschschweiz 5.8% und in der Romandie nur 0.7%. Wiederum schneiden die Kantone im Vergleich zu Gemeinden und Bund hier unvorteilhaft ab: Nur gerade 23,1% der Kantonsangestellten geben an, mehr als 2 Mal pro Jahr solche Ideen an den Arbeitsplatz zu bringen, wovon gerade einmal 3,6% dies mehr als einmal monatlich tun. Ausserdem ist es entscheidend, ob Verwaltungsangestellte eine Führungsposition innehaben oder nicht. **Fast die Hälfte (42.8%) der Personen mit Führungsposition schlägt mehr als 2 innovative Ideen pro Jahr in der Verwaltung vor, wohingegen nur 19,9% dies ohne solche Position tun.**

---

<sup>1</sup> Vgl. KOF ETH und SBF: « Innovation in der Schweizer Privatwirtschaft» (2018)

<sup>2</sup> Vgl. <https://www.inside-it.ch/schweizer-wollen-noch-mehr-e-government-20220510>

Die Umfrage geht auch der Frage auf den Grund, warum in der Verwaltung wenig innovative Vorschläge von Angestellten vorhanden sind. **Insgesamt erhält weniger als die Hälfte (44%) der Verwaltungsangestellten viel oder sehr viel Unterstützung von ihren direkten Vorgesetzten für eingebrachte Ideen.** Dies legt nahe, dass die Verwaltung nachholbedarf aufweist bezüglich eines Führungsstils, der Ideen von Mitarbeitenden ernst nimmt und mit einbezieht. Noch deutlicher sind die Ergebnisse zur Frage, ob sich die Verwaltungs Mitarbeitenden von ihrem Arbeitgeber insgesamt unterstützt fühlen bei innovativen Ideen. **Nicht einmal ein Drittel (31%) der Befragten gab an, viel oder sehr viel Unterstützung für eingebrachte Ideen bei ihrem Arbeitgeber zu bekommen. Etwas mehr, nämlich 32% der Verwaltungsmitarbeitenden gab sogar an, wenig oder keine Unterstützung von ihrem Arbeitgeber zu erfahren.** Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Stärkung einer innovationsfördernden Unternehmenskultur bzw. Verwaltungskultur ein wichtiger, zukünftiger Schwerpunkt sein sollte, um diese Ausgangslage zu verbessern.

Nebst der fehlenden Unterstützung durch Vorgesetzte resp. den Arbeitgeber wurden folgende weitere Hinderungsgründe für Innovation in der Verwaltung genannt: **83% der Befragten stimmen ganz, eher oder teilweise zu, dass bestehende Standard- und Routineverfahren die Entwicklung oder Umsetzung innovativer Ideen erschweren.** Für weitere 70%, sind die fehlenden Anreize ganz, eher oder teilweise, ein Hinderungsgrund für mehr Innovation. Und 63 % der Befragten stimmten ganz, eher oder teilweise der Aussage zu, dass in ihrem Arbeitsumfeld Konflikte vermieden und Konsens bevorzugt wird, was es schwierig macht, innovative Ideen voranzutreiben.

**Über 57% der Befragten gaben an, dass sie sich mehr Innovation in ihrem Arbeitsfeld wünschen. Dementgegen sehen nur 11% hier eher keinen oder gar keinen Handlungsbedarf.** Unterschiede gab es auch in den Sprachregionen: Romands gaben mit Abstand am häufigsten an dass sie sich mehr Innovation in der öffentlichen Verwaltung wünschen (70.6%). Danach kommen italienischsprachige Beamt:innen mit 60.3% und zuletzt die Deutschschweizer:innen mit knappen 50%. Die Teilnehmenden der Umfrage wurden ausserdem spezifisch danach befragt, welche Innovationen sie sich genau wünschen und welche konkreten Handlungsfelder gemeint sind, wenn von Innovationen gesprochen wird. Am häufigsten werden nicht nur Technologie- und Digitalisierungs-Wünsche genannt (20% der Nennungen), sondern auch Prozessoptimierungen und Kollaborationsmöglichkeiten.

---

## Informationen zur Umfrage

Die Umfrage wurde zwischen dem 25. März und dem 6. April 2022 online durchgeführt. Insgesamt haben 526 Personen teilgenommen; 17 davon wurden ausgeschlossen, da die

befragte Person nicht zur Zielgruppe gehörte (Beschäftigte des privaten Sektors oder andere). Die Umfrage wurde repräsentativ gewichtet in allen Sprachregionen (Deutsch, Französisch, Italienisch), Verwaltungsbereichen sowie Verwaltungsebenen (Bund, Kantone, Gemeinden) durchgeführt.

---

## Ergebnisse der Umfrage im Detail

[Frage 1: In welchem Masse ist die öffentliche Verwaltung Ihrer Meinung nach innovativ?](#)

[Frage 2: Haben Sie im vergangenen Jahr innovative, neuartige Ideen in Ihrem Arbeitsumfeld vorgeschlagen?](#)

[Frage 3: Mit wieviel Unterstützung reagiert ihr direkter Vorgesetzter auf Innovationsvorschläge?](#)

[Frage 4: Mit wieviel Unterstützung reagiert ihr Arbeitgeber auf Innovationsvorschläge?](#)

[Frage 5: Hindernisse Innovation: Verschiedene Faktoren beeinflussen Innovation im eigenen Arbeitsumfeld. Welche der folgenden Faktoren trifft auf Ihr Arbeitsumfeld zu?](#)

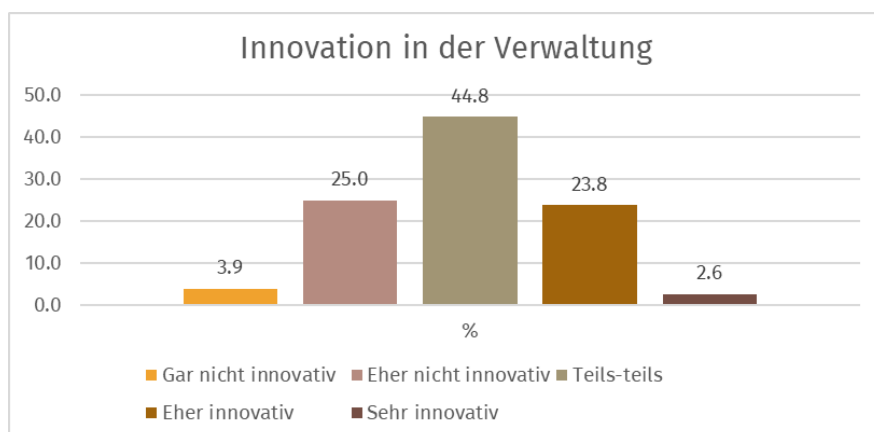
[Frage 6: Bitte beurteilen Sie die folgende Aussage: «Ich wünsche mir mehr Innovation in meinem Arbeitsfeld.»](#)

[Frage 7: Welche Innovationen wünschen Sie sich genau?](#)

[Regressionsanalyse](#)

[Impressum](#)

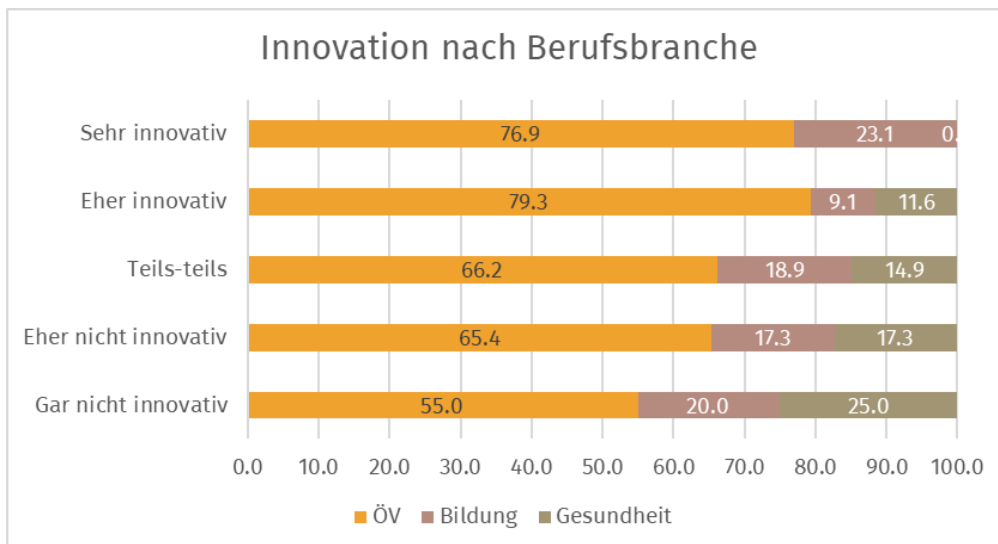
### Frage 1: In welchem Masse ist die öffentliche Verwaltung Ihrer Meinung nach innovativ?



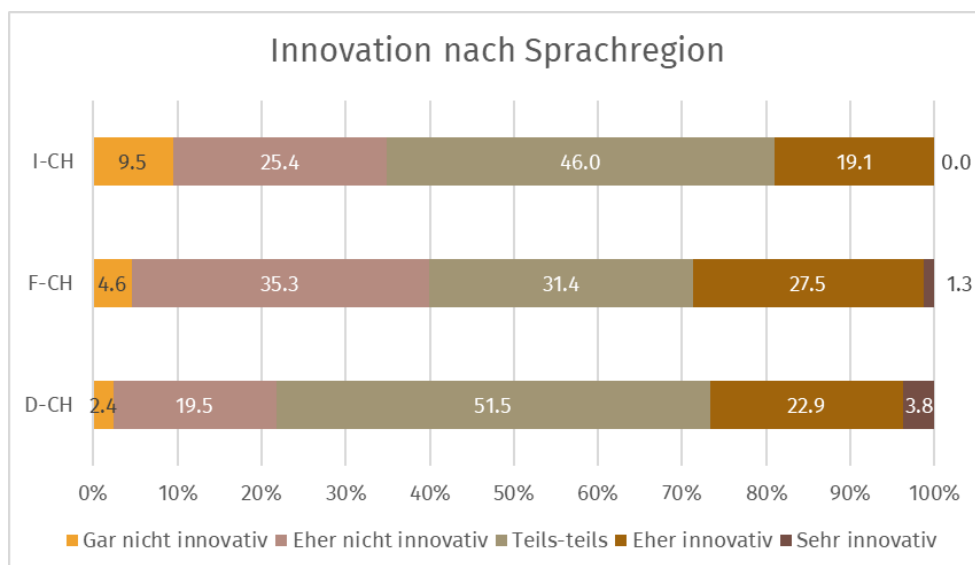
Die allgemeine Einschätzung der Innovationsfähigkeit des öffentlichen Sektors ist sehr unterschiedlich. 28,9% der Befragten - also rund ein Drittel der Verwaltungsangestellten - sind der Meinung, dass die Verwaltung eher oder ganz und gar nicht innovativ ist. Etwas weniger (26,4%) schätzen gegenteilig ein, dass die Verwaltung eher oder sehr innovativ ist.

Drei unterschiedliche Kategorien innerhalb der Befragten weisen dabei signifikante Unterschiede auf:

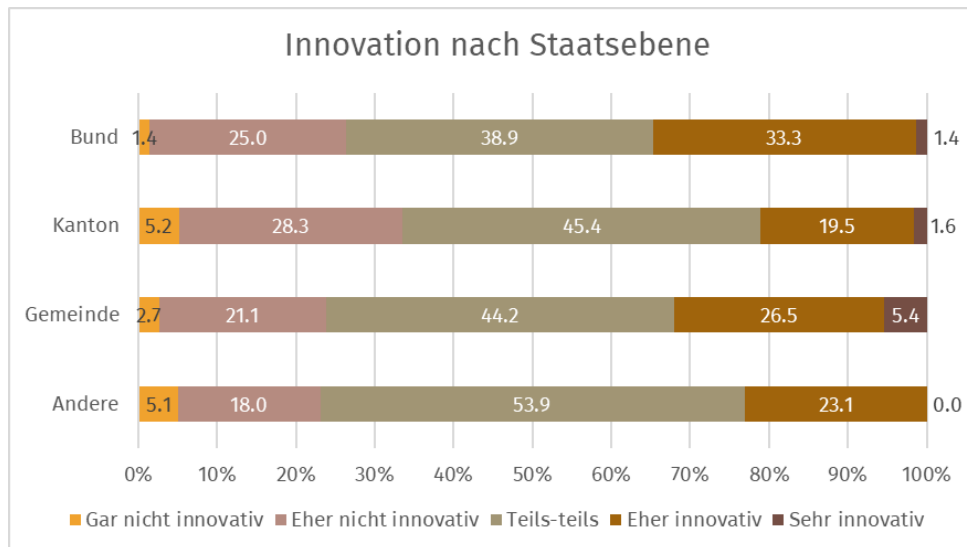
1. **Berufsbranche:** Während Mitglieder der Branche im allgemeinen Verwaltungsbereich die Verwaltung am häufigsten als eher oder sehr innovativ einschätzen, sind die Einschätzungen im Bildungs- und Gesundheitsbereich signifikant negativer.



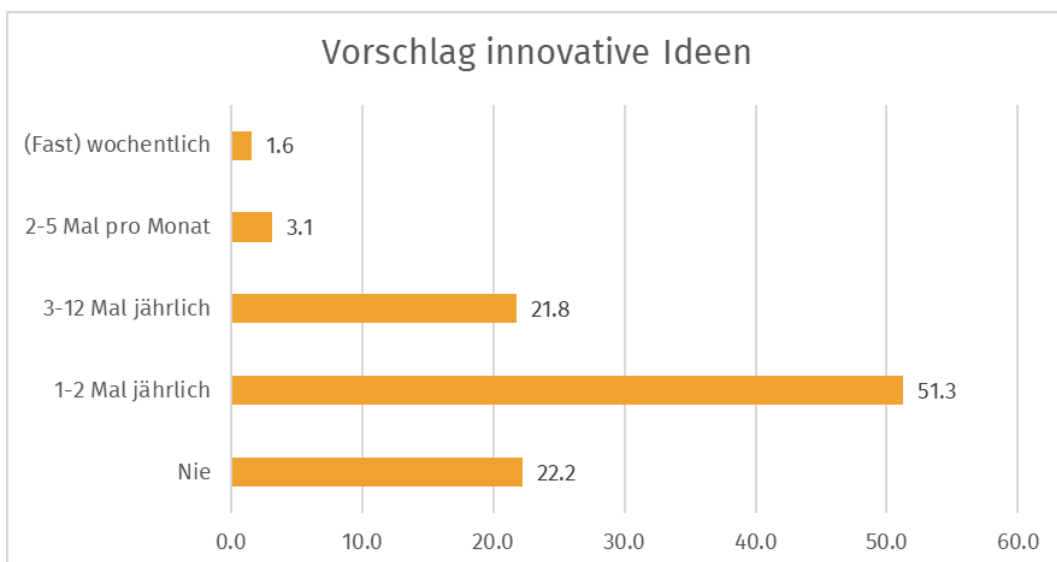
2. **Sprachregionen:** Die Befragung zeigt, dass die Wahrnehmung der Verwaltung als innovationsfreundlicher Arbeitgeber je nach Sprachregion deutlich variiert. Die Anteile an Personen, welche den öffentlichen Sektor für eher oder gar nicht innovativ halten, sind in der Romandie am grössten (39.9%), dann in der italienischen Schweiz (34.9%) und schliesslich in der Deutschschweiz (21.9%). Die Anteile, welche die Verwaltung als eher oder sehr innovativen Arbeitgeber einschätzen, sind ähnlich gering.



3. **Staatliches Niveau:** Die Wahrnehmung der Verwaltung als innovativen Arbeitgeber unterscheidet sich zwischen Gemeinde-, Kantons- oder Bundesangestellten. Kantone kommen am schlechtesten weg: 33,5% der befragten Kantonsangestellten schätzen ihren Arbeitgeber als wenig oder gar nicht innovativ ein. Bemerkenswert ist die Antwort «Sehr innovativ» von Gemeindeangestellten, welcher mehr als dreimal so hoch ist im Vergleich mit den anderen staatlichen Niveaus.



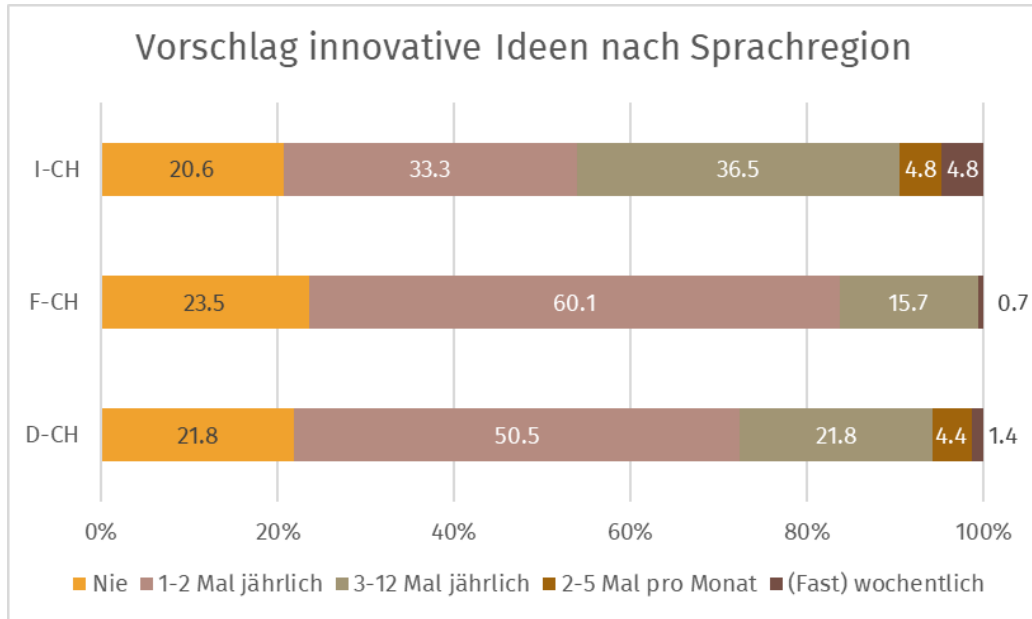
**Frage 2: Haben Sie im vergangenen Jahr innovative, neuartige Ideen in Ihrem Arbeitsumfeld vorgeschlagen?**



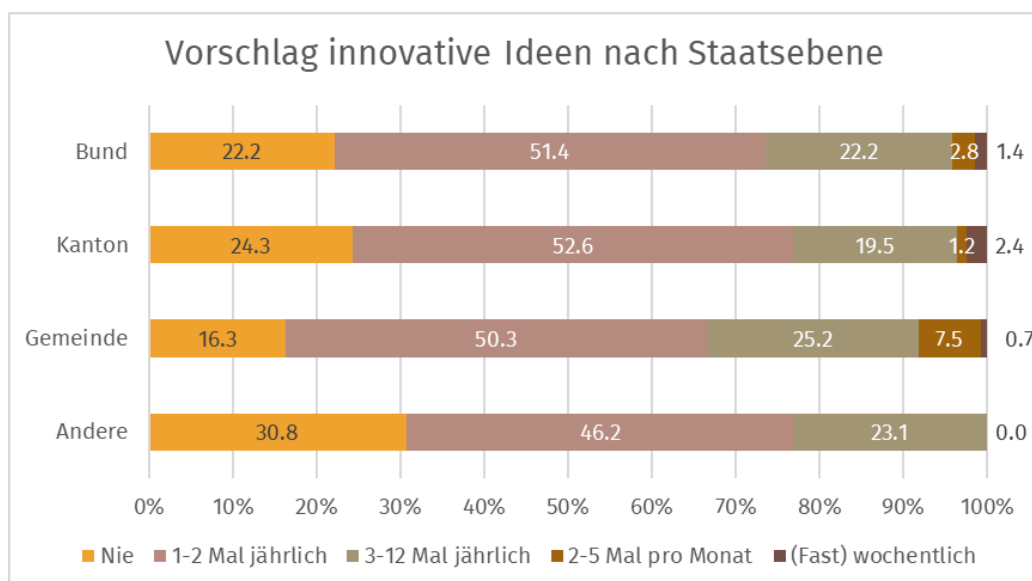
In der Befragung wurde konkreter nachgefragt, wie oft innovative, neuartige Ideen am Arbeitsplatz vorgeschlagen werden. Bei einer deutlichen Mehrheit werden solche Ideen entweder gar nie (22,2%) oder nur 1-2 Mal im Jahr (51,3%) vorgeschlagen. Nur knapp ein Viertel der Befragten scheint sich in einem regelmässigen Innovationszyklus zu befinden und mehr als zwei Ideen im Arbeitsumfeld vorzuschlagen.

Vier unterschiedliche Kategorien innerhalb der Befragten weisen dabei signifikante Unterschiede auf:

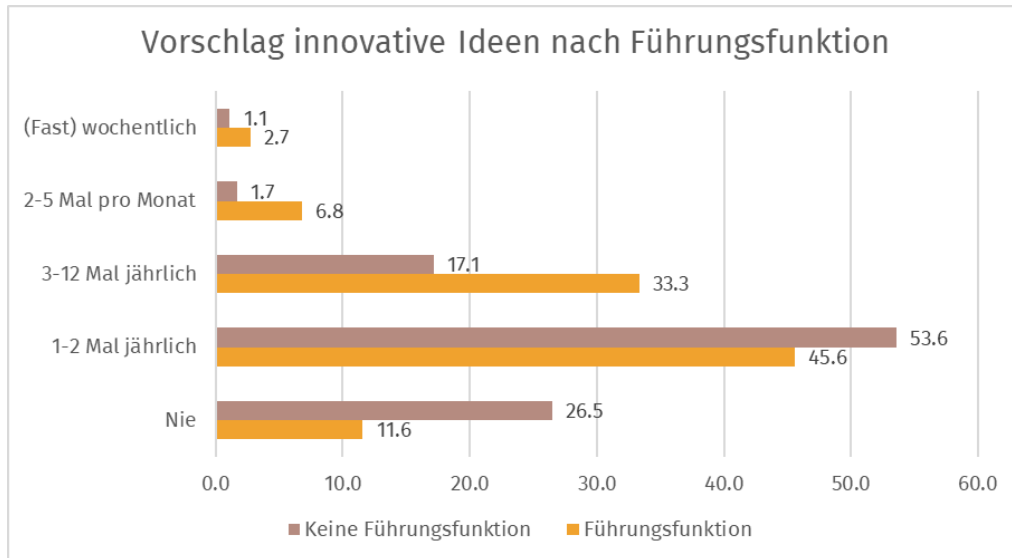
- 1. Sprachregionen:** In jeder Sprachregion ist der Anteil der Befragten, die 1- oder 2-mal pro Jahr oder nie innovative Ideen vorschlagen mehr als die Mehrheit. In der Romandie überschreitet dieser Wert sogar die 80%-Grenze (83.6%). Die Angestellte, die mehrmals monatlich innovative Ideen vorschlagen, betragen in der italienischen Schweiz 9.6%, in der Deutschschweiz 5.8% und in der Romandie nur 0.7%.



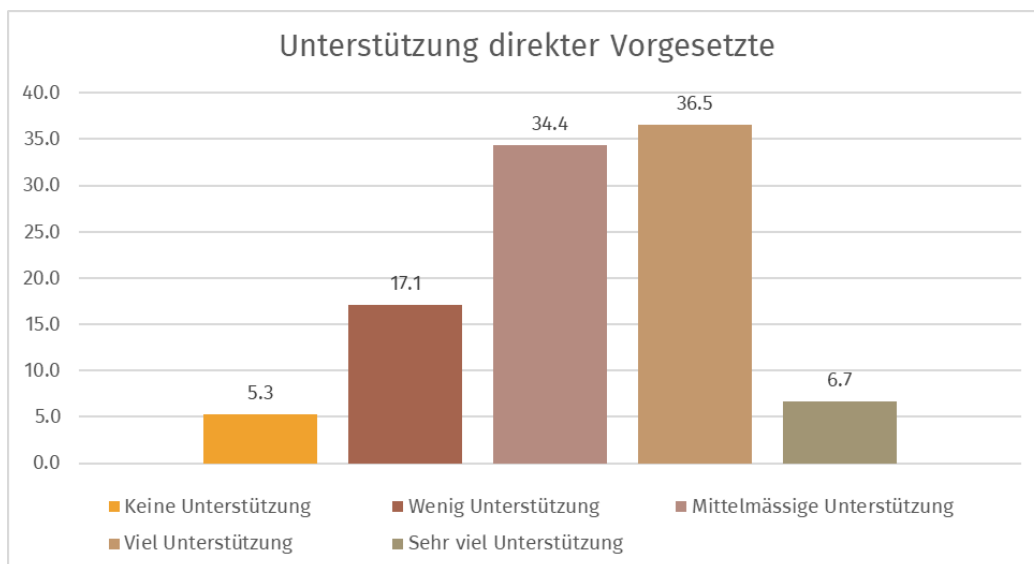
- 2. Staatliches Niveau:** Die Resultate des Zusammenhanges zwischen der Häufigkeit innovativer Vorschläge und dem staatlichen Niveau sind statistisch signifikant. Es besteht tatsächlich ein Unterschied in der Häufigkeit von Vorschlägen innovativer Ideen zwischen staatlichen Niveaus.



- 3. Führungsfunktion:** Die Resultate des Zusammenhanges zwischen der Häufigkeit innovativer Vorschläge und der Führungsfunktion sind statistisch signifikant. Es besteht tatsächlich ein Unterschied in der Anzahl innovativer Vorschläge im öffentlichen Sektor zwischen Angestellten mit und ohne einer Führungsfunktion.



**Frage 3: Mit wieviel Unterstützung reagiert ihr direkter Vorgesetzter auf Innovationsvorschläge?**

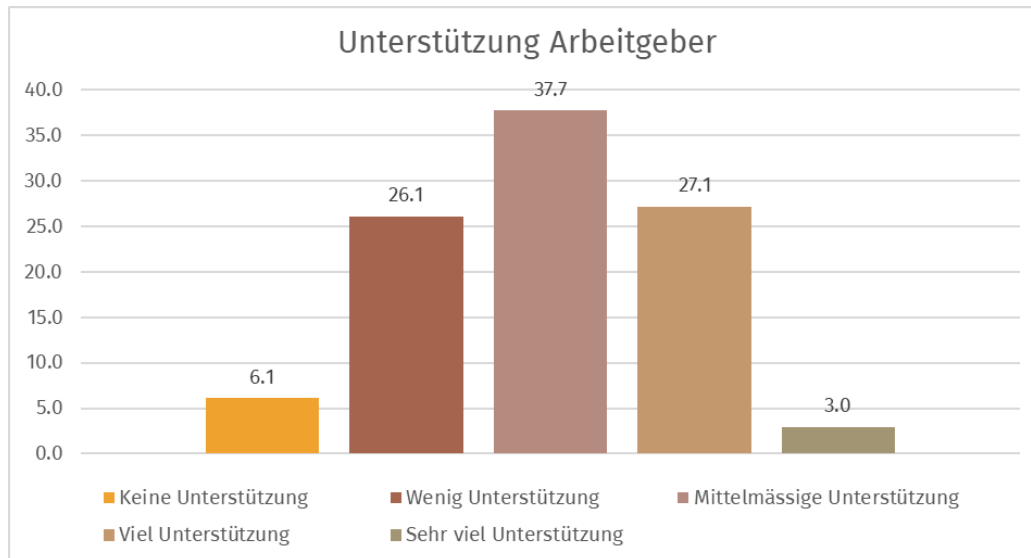


Insgesamt erhält weniger als die Hälfte (43%) der Verwaltungsangestellten viel oder sehr viel Unterstützung für eingebrachte Ideen. Dementsprechend fühlt sich eine Mehrheit der Befragten mittelmässig bis gar nicht unterstützt. Dies legt nahe, dass die Verwaltung Nachholbedarf aufweist bezüglich eines Führungsstils, der Ideen von Mitarbeitenden ernst nimmt und mit einbezieht. Mit Blick auf die Sprachregionen ist auffallend, dass in der italienisch sprechenden Schweiz dieses Problem deutlich weniger ausgeprägt ist



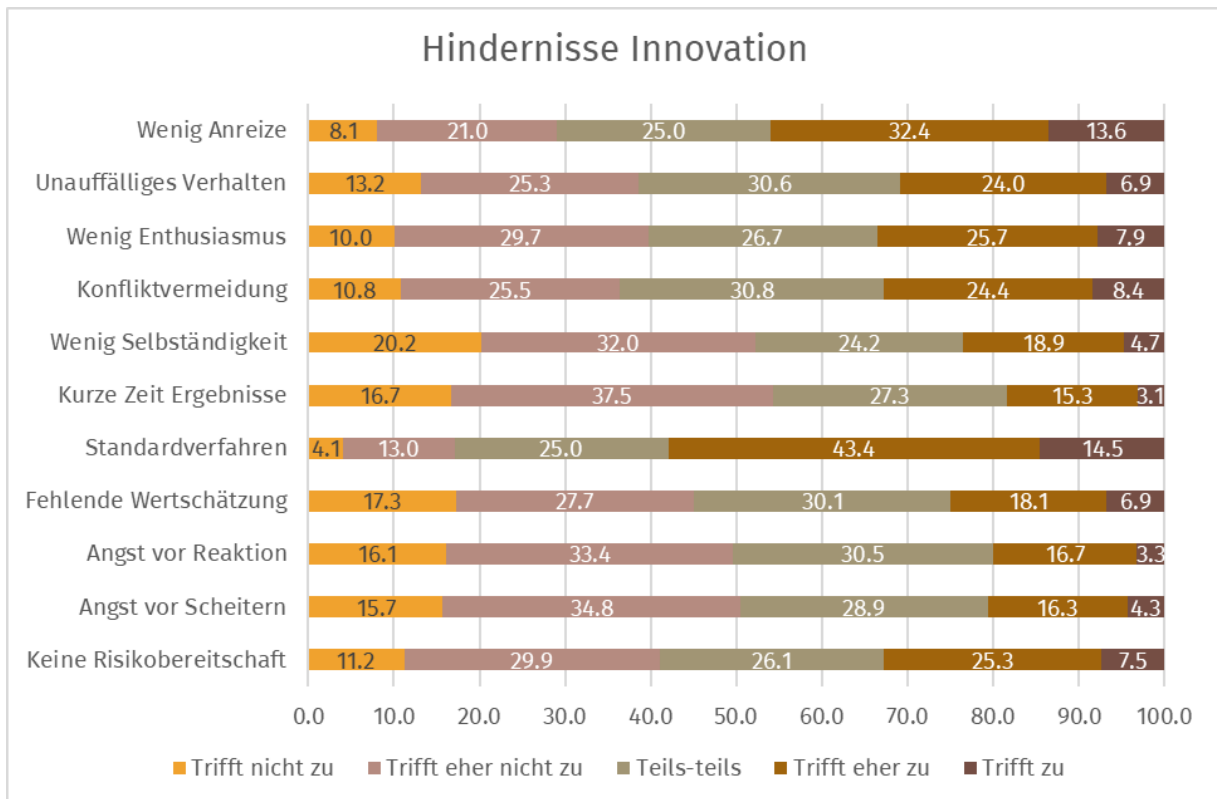
und knapp 54% angeben, viel oder sehr viel Unterstützung zu erfahren. In der Deutschschweiz (44,7%) und der Romandie (35,9%) ist dieser Wert klar niedriger.

**Frage 4: Mit wieviel Unterstützung reagiert ihr Arbeitgeber auf Innovationsvorschläge?**



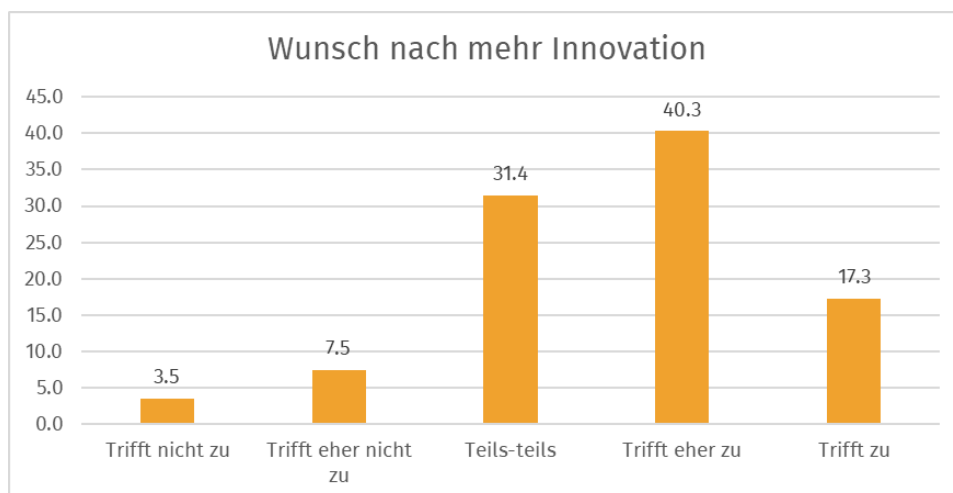
Nicht einmal ein Drittel (31%) der Befragten gab an, viel oder sehr viel Unterstützung für eingebrachte Ideen bei ihrem Arbeitgeber zu bekommen. Etwas mehr, nämlich 32% der Verwaltungsmitarbeitenden gab sogar an, wenig oder keine Unterstützung zu erfahren. Mit Blick auf die Verwaltungsebenen fällt auf, dass Bund und Kantone hier mehr Nachholbedarf haben als die Gemeinden bzw. Städte: 34% der Bundesangestellten sowie 36,6% der Kantonsangestellten gaben an wenig oder gar keine Unterstützung zu bekommen. Demgegenüber stehen auf Gemeindeebene «nur» 23,8%. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Stärkung einer innovationsfördernden Unternehmenskultur bzw. Verwaltungskultur ein wichtiger Schwerpunkt sein könnte, dies zu verbessern.

**Frage 5: Hindernisse Innovation: Verschiedene Faktoren beeinflussen Innovation im eigenen Arbeitsumfeld. Welche der folgenden Faktoren trifft auf Ihr Arbeitsumfeld zu?**

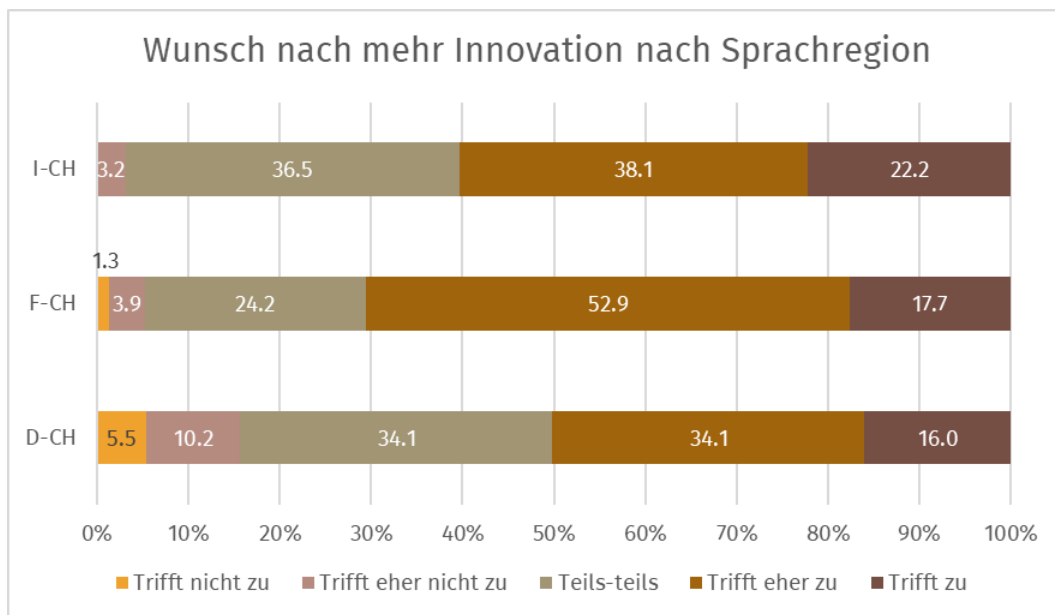


Die grösste Zustimmung zu den Gründen, welche Innovation im Arbeitsumfeld verhindern, erhielten Standardverfahren (“Standard- und Routineverfahren erschweren die Entwicklung oder Umsetzung innovativer Ideen”), Wenig Anreize (“Die MitarbeiterInnen erhalten zu wenig Anreize von ihrem Arbeitsumfeld, um innovative Ideen einzubringen”) sowie Konfliktvermeidung (“In meinem Arbeitsumfeld werden Konflikte vermieden und Konsens bevorzugt, was es schwierig macht innovative Ideen voranzutreiben”).

**Frage 6: Bitte beurteilen Sie die folgende Aussage: «Ich wünsche mir mehr Innovation in meinem Arbeitsfeld.»**



Über 57% der Befragten gaben an, dass sie sich mehr Innovation in ihrem Arbeitsfeld wünschen. Dementgegen sehen nur 11% hier eher keinen oder gar keinen Handlungsbedarf. Unterschiede gibt es in den Sprachregionen: Romands gaben mit Abstand am häufigsten an dass sie sich mehr Innovation in der öffentlichen Verwaltung wünschen (70.6%). Danach kommen italienischsprachige Beamt:innen mit 60.3% und zuletzt die Deutschschweizer:innen mit knappen 50%.



### Frage 7: Welche Innovationen wünschen Sie sich genau?

Die folgende Tabelle zeigt eine Zusammenfassung der Antworten auf die Frage "Welche Innovationen wünschen Sie sich genau?". Mit dieser Frage sollen die Punkte ermittelt werden, die nach Ansicht der Beschäftigten des öffentlichen Sektors in Zukunft weiterentwickelt werden müssen. Auch hier wurden mehrere Aussagen in einer Antwort gegeben, die alle berücksichtigt wurden. Auch hier steht die Prozessoptimierung ganz oben auf dem Wunschzettel. Unmittelbar danach folgt die Digitalisierung und an vierter Stelle die Technologie. Allerdings gibt es zwei neue Einträge in dieser Rangliste: An dritter Stelle stehen arbeitsbezogene Aspekte und an fünfter Stelle die Zusammenarbeit mit Kollegen und dem Management. Es zeigt sich also, dass die Wünsche der Beschäftigten des öffentlichen Sektors konkreter sind als die Definition, die sie der Innovation geben. Diese äussern sich in konkreten Veränderungen des Arbeitsstils (z. B. Home-Office oder Gehaltserhöhung) und in der Beziehung zu ihren Kolleg\*innen oder Vorgesetzten.

	Absolute	%
PC Optimization	68	13.9
Digitalization	58	11.9
Job aspects	47	9.6
Technologies	39	8.0
Collaboration	32	6.6
Attitude	30	6.1
Simplification	29	5.9
Propose ideas	20	4.1
Material	18	3.7
Customer orientation	16	3.3
Ecology	16	3.3
New projects	15	3.1
Resources		
optimization	13	2.7
Autonomy	12	2.5
Novelty	12	2.5
Other	10	2.0
Bureaucracy	9	1.8
Communication	8	1.6
Modernity	7	1.4
Efficiency	6	1.2
Politics	6	1.2
Learning	4	0.8
Creativity	3	0.6
Inclusion	3	0.6
Reward	3	0.6
Risk	2	0.4
Agility	1	0.2
Comparison private	1	0.2
<b>TOTAL</b>	<b>488</b>	<b>100.0</b>

Erklärung: Das Total entspricht der Gesamtzahl der von den Personen abgegebenen Aussagen. Viele TeilnehmerInnen haben mehr als einen Punkt geäußert, daher ist die Gesamtzahl der Erklärungen höher als die Anzahl der TeilnehmerInnen.

## Regressionsanalyse

	(1) Stand Innovation ÖV	(2) Vorschläge Innovation	(3) Wunsch mehr Innovation
Stand Innovation in der öffentlichen Verwaltung		0.0471 (1.03)	-0.370*** (-7.69)
Vorschlag innovative Ideen	0.0452 (1.03)		0.232*** (4.76)
Wunsch mehr	-0.289***	0.189***	

Innovation	(-7.69)	(4.76)	
D-CH	0 (.)	0 (.)	0 (.)
W-CH	0.00695 (0.08)	-0.224** (-2.67)	0.369*** (4.01)
I-CH	-0.119 (-1.05)	0.214 (1.85)	0.217 (1.69)
Gemeinde	0 (.)	0 (.)	0 (.)
Kanton	-0.189* (-2.25)	-0.177* (-2.06)	-0.0422 (-0.44)
Bund	-0.0285 (-0.25)	-0.189 (-1.62)	0.135 (1.04)
Andere Ebene	-0.0738 (-0.51)	-0.291 (-1.96)	-0.0318 (-0.19)
25-34	0 (.)	0 (.)	0 (.)
35-44	-0.196 (-1.22)	-0.169 (-1.03)	-0.0862 (-0.47)
45-54	0.166 (1.22)	-0.202 (-1.46)	0.0134 (0.09)
55-64	0.290* (2.16)	-0.217 (-1.58)	0.0160 (0.11)
Geschlecht (Frauen)	-0.222** (-3.03)	-0.118 (-1.57)	-0.172* (-2.07)
Constant	3.962*** (18.50)	1.708*** (6.24)	4.159*** (16.41)
Observations	507	507	507

t statistics in parentheses

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

## Beobachtungen von der Regressionsanalyse :

- **Innovationsvariablen:** Je höher der aktuelle Stand der wahrgenommenen Innovation in der öffentlichen Verwaltung ist, desto niedriger ist der Wunsch nach mehr Innovation. Beziehungsweise, je höher der Wunsch nach mehr Innovation im eigenen Arbeitsumfeld, desto niedriger ist der aktuellen Stand der wahrgenommenen Innovation im gleichen Bereich.  
Je mehr Vorschläge innovativer Ideen eine Person macht, desto höher ist der Wunsch nach mehr Innovation. Beziehungsweise, je höher der Wunsch nach mehr Innovation ist, desto mehr Vorschläge innovativer Ideen macht man.
- **Sprachregion:** Während bei der bivariaten Analyse die Sprachregionen sich deutlich unterschieden haben, ist die Situation bei der Regressionsanalyse anders. Sie zeigt tatsächlich keinen signifikanten Unterschied bezüglich dem aktuellen Stand der Innovation zwischen den Sprachregionen. Bei der Anzahl von Vorschlägen innovative Ideen, kann man eine negative Tendenz nur in der Romandie beobachten: In dieser Sprachregion werden tatsächlich weniger innovative Vorschläge gemacht. Auch bei der dritten analysierten Variable, der Wunsch nach mehr Innovation, ist ein Unterschied nur in der französischsprachigen Schweiz zu beobachten. Hier ist der Wunsch nach mehr Innovation höher als in der Deutschschweiz. Die italienische Schweiz unterscheidet sich nicht wesentlich von der Deutschschweiz.
- **Staatliches Niveau:** Bei der Analyse des staatlichen Niveaus ist ein signifikanter Unterschied nur in den Kantonen zu beobachten. Auf kantonale Ebene sind nämlich der aktuell wahrgenommene Stand der Innovation und die Anzahl an innovativen Vorschlägen wesentlich tiefer als in den Gemeinden oder im Bund. Dieses Resultat entspricht den Ergebnissen der univariaten Analyse über das gleiche Thema. Trotzdem ist es wichtig zu beobachten, dass der Zusammenhang nur schwach ausgeprägt ist.
- **Alter:** Die Altersgruppen unterscheiden sich bei keiner der drei abhängigen Variablen. Einzige Ausnahme ist die ältere Gruppe der Personen, welche zwischen 55 und 64 Jahre alt sind, welche den aktuellen Stand der Innovation im Vergleich mit den Angaben der jüngeren Altersgruppen höher schätzen. Insgesamt kann man aber feststellen, dass es keinen wesentlichen Unterschied zwischen den Altersgruppen im Bezug zur Innovation gibt.
- **Geschlecht:** Frauen und Männer unterscheiden sich bei zwei der drei analysierten abhängigen Variablen. Frauen schätzen den aktuellen Stand der Innovation in der öffentlichen Verwaltung niedriger als Männer. Ausserdem ist der Wunsch nach mehr Innovation bei den Frauen weniger ausgeprägt als bei den Männer. Als Interpretation dieser zwei Resultate könnte man angeben, dass die Frauen sich allgemein weniger an innovativen Thematiken in der öffentlichen Verwaltung interessiert sind.

## **Impressum**

Die Daten gehören dem Auftraggeber: civicChallenge - civicLab, Rue Charles-Humbert 9, 1205 Genève, [www.civiclub.ch](http://www.civiclub.ch)

Veröffentlichung der Ergebnisse nur nach Rücksprache mit dem Auftraggeber erlaubt

Autor\*innen der Umfrage: Alice Zollinger und Che Wagner

Lektorin: Regula Zellweger

Präsidentin civicChallenge: Anja Wyden Guelpa

Gründungspartner von civicChallenge: Migros Pionierfonds

Mai 2022