

# **Beschäftigtenbefragung in den Fakultäten 2012**

## **Fakultät: Agrarwissenschaften**

### **Methoden, Ergebnisse, Ausblick**

# Inhalt

- 1. Themenschwerpunkte der Befragung**
- 2. Indexkonstruktion / Bewertungsgrundlagen**
- 3. Ausgewählte Ergebnisse**
  - **aus dem Bericht**
  - **Einzelergebnisse und erste Tendenzaussagen**
- 4. MAB und danach: Veränderungsprozesse gestalten**

## Schwerpunkte

### ***Arbeitsbedingungen***

- Arbeitswiss. Modell angelehnt an DGB-Index Gute Arbeit
- Integriertes Belastungs-/Beanspruchungskonzept
- Indexbildung

### ***Planung Entwicklung Potenziale***

- Arbeitszufriedenheit
- Demographische Entwicklung
- Work-Life-Balance
- Mitarbeiterbindung

### ***Lehre, Forschung und Administration***

- Rahmenbedingungen in Forschung und Lehre
- Gremienarbeit
- Berufliche Qualifikation



- 1 Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten
- 2 Möglichkeiten für Kreativität
- 3 Aufstiegsmöglichkeiten
- 4 Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten
- 5 Informationsfluss
- 6 Führungsstil\*
- 7 Betriebskultur\*\*
- 8 Kollegialität
- 9 Sinngehalt der Arbeit
- 10 Arbeitszeitgestaltung

## Ressourcen:

Was steht Mitarbeiter/innen aus ihrer Sicht zur Verfügung, um die Arbeitsaufgaben zu bewältigen und in welchem Maß können sie Einfluss nehmen?

- 11 Arbeitsintensität

12 Gestaltung der emotionalen Anforderungen

13 Gestaltung der körperlichen Anforderungen

## Belastungen:

Welche wirken von außen auf den Menschen und was bewirken sie subjektiv – als Beanspruchung – beim Einzelnen?

14 Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit

15 Einkommen

## Einkommen:

Wird der Arbeitsplatz als sicher und das Einkommen als angemessen wahrgenommen?

\*ohne Professoren  
\*\*Standard modifiziert



	Ressource vorhanden..				Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden. Dies belastet...			
<b>Beispiel Ressource</b>	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	in geringem Maß (ohne neg. Beansp.)	gar nicht (ohne neg. Beansp.)	gar nicht	mäßig	stark	sehr stark
Werden Ihre Qualifizierungs-wünsche durch konkrete Angebote unterstützt?	100	83,3	66,7	50	50	33,3	16,7	0

	Belastung vorhanden..				Belastung in geringem, hohem oder sehr hohem Maß vorhanden. Dies belastet...			
<b>Beispiel Belastung</b>	Nie	in geringem Maß (ohne neg. Beansp.)	in hohem Maß (ohne neg. Beansp.)	in sehr hohem Maß (ohne neg. Beansp.)	gar nicht	mäßig	stark	sehr stark
Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet?	100	83,3	66,7	50	50	33,3	16,7	0

## Methodische Verbesserung: Deutung/Bewertung von Ergebnissen



### Verbessertes Deutungsmodell Index (eingeführt mit Fakultätsbefragung)

Indexgruppe **1** (Index >80 Punkte);

Viele Ressourcen - hohes Potential: „*Weiter so! Gute Arbeit*“

Indexgruppe **2** (Index 65-80 Punkte)

Viel Potential - wenige Belastungen: „*Stärken ausbauen – Belastungen verringern!*“

Indexgruppe **3** (Index 50-65 Punkte)

Wenig Ressourcen - zunehmende Belastungen: „*Ressourcen anbieten – Belastungen reduzieren!*“

Indexgruppe **4** (Index 30-50 Punkte)

Kaum Ressourcen - starke Belastungen: „*Handeln!*“

Indexgruppe **5** (Index < 30 Punkte)

Kaum/Keine Ressourcen - sehr starke Belastungen: „*Dringend Handeln!*“

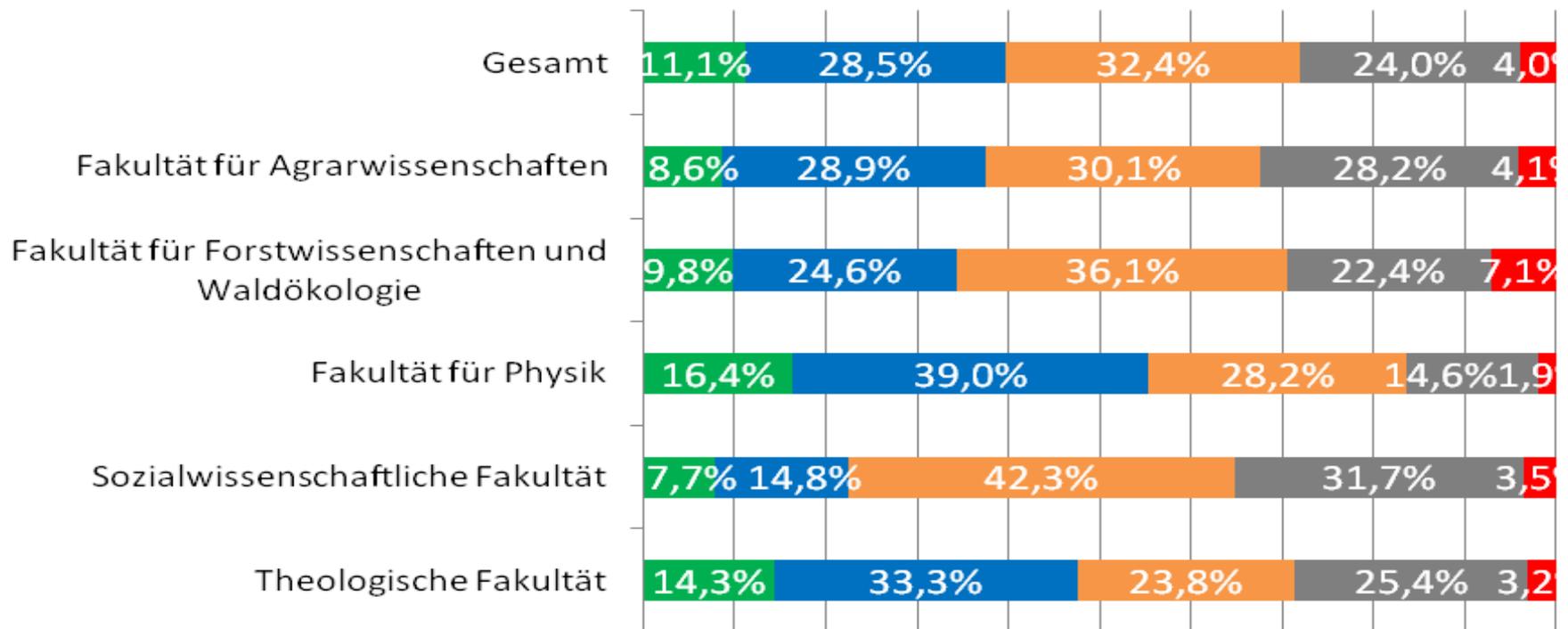


	Fakultät für Agrarwissen- schaften	Fakultät für Forstwissen- schaften und Waldöko-logie	Fakultät für Physik	Sozialwissen- schaftliche Fakultät	Theologische Fakultät
Haben Sie es bei Ihrer Arbeit mit mangelhaften oder veralteten Arbeitsmitteln zu tun?	<b>56,39</b>	55,09	79,22	77,70	74,60
Haben Sie es bei Ihrer Arbeit mit mangelhaften oder veralteten Arbeitsräumen zu tun?	<b>53,77</b>	51,46	96,62	67,84	62,17
Können Sie mit Ihren Kolleg/innen anregende Diskussionen über Ihre Arbeit führen?	<b>68,92</b>	77,82	78,76	76,82	76,17
Kommt es vor, dass Veränderungen in Ihrem direkten Arbeitsumfeld ohne Ihr Wissen vollzogen werden?	<b>59,22</b>	57,63	66,90	54,92	71,23
Bitte geben Sie an, ob Ihre unmittelbare Führungskraft auf eine gute Arbeitsatmosphäre achtet?	<b>65,22</b>	64,63	71,30	71,73	82,71
... sich für gute Entwicklungsmöglichkeiten einsetzt?	<b>61,54</b>	64,31	72,38	68,77	71,28
... Ihnen konstruktive Kritik über Ihre Arbeit vermittelt?	<b>63,13</b>	64,44	65,85	67,07	74,23
... Konflikte gut löst?	<b>57,29</b>	57,09	63,37	57,76	71,50
... regelmäßig Mitarbeitergespräche führt?	<b>59,45</b>	60,39	68,52	56,93	70,29
Bitte geben Sie an, ob das Präsidium Ihre Planungen gut unterstützt?	<b>49,99</b>	48,80	63,14	62,27	47,21
... wertschätzende Beachtung entgegenbringt?	<b>53,11</b>	52,37	70,35	66,65	36,10
... der Qualifizierung und der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert beimisst?	<b>73,80</b>	63,08	74,49	72,53	54,75
... auf eine gute Arbeitsatmosphäre achtet?	<b>69,22</b>	44,44	78,93	66,66	47,21
... sich für gute Entwicklungsmöglichkeiten einsetzt?	<b>64,27</b>	55,11	73,51	57,88	49,99
... konstruktiv zu Konfliktlösungen beiträgt?	<b>65,54</b>	39,99	74,49	69,98	36,10

# Indexgruppen nach Fakultäten



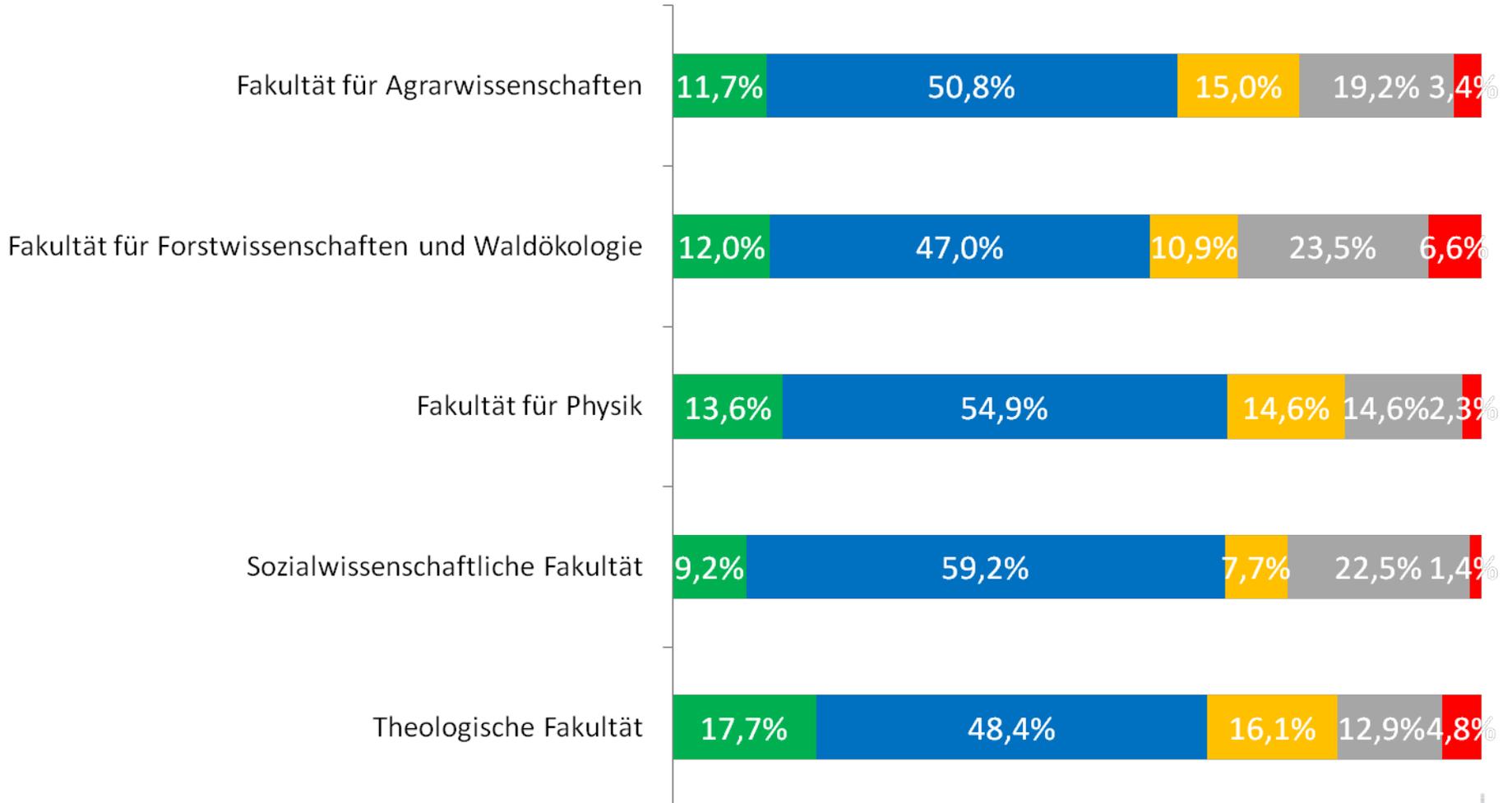
- Weiter so! Gute Arbeit: Viele Ressourcen - hohes Potential
- Stärken ausbauen! Viel Potential - kaum Belastungen
- Im Auge behalten! Wenig Ressourcen - wenig Belastungen
- Handeln! Kaum Ressourcen - starke Belastungen
- Dringend Handeln! Kaum/Keine Ressourcen - sehr starke Belastungen



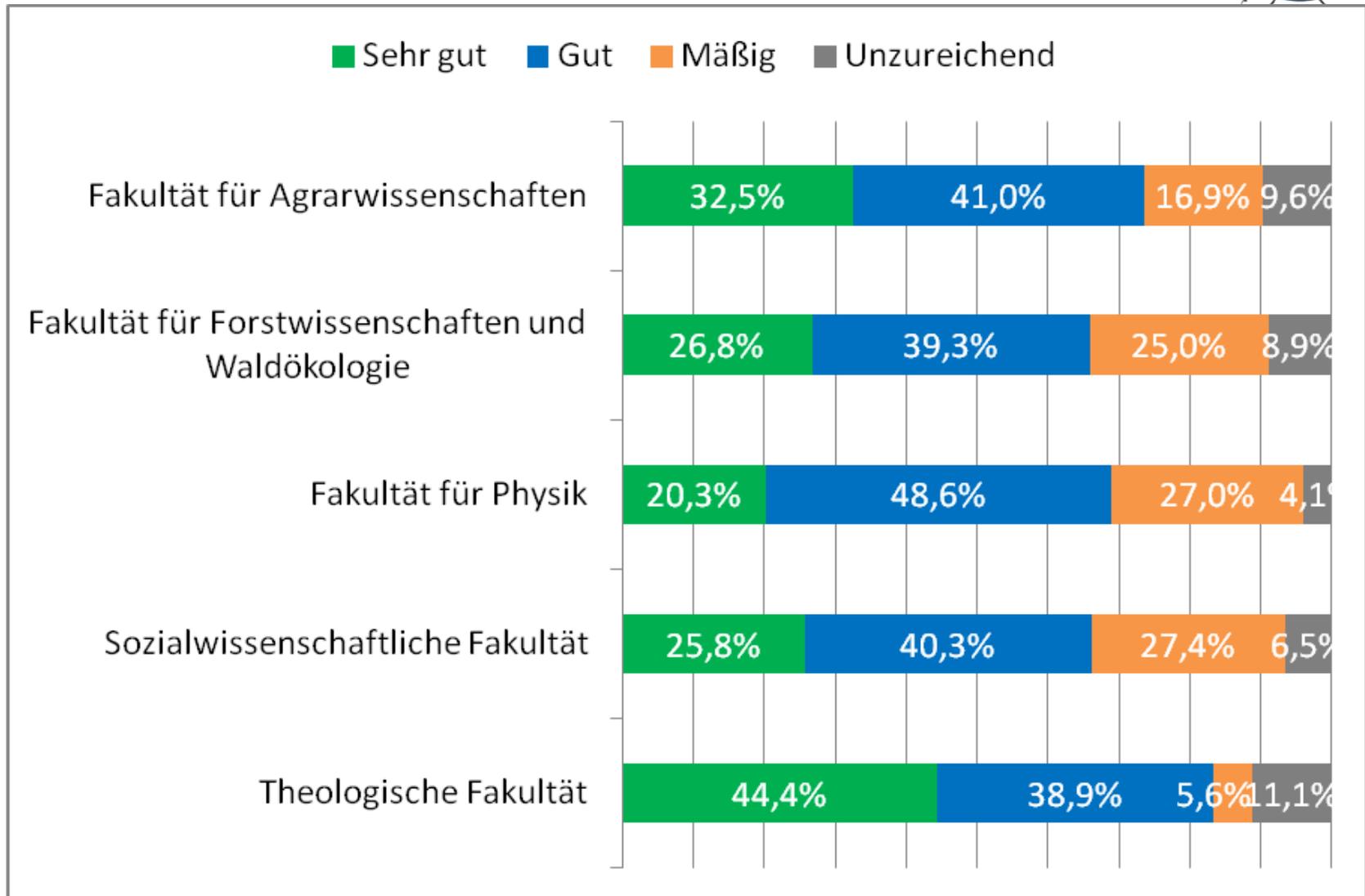
# Arbeitszufriedenheit nach Fakultäten



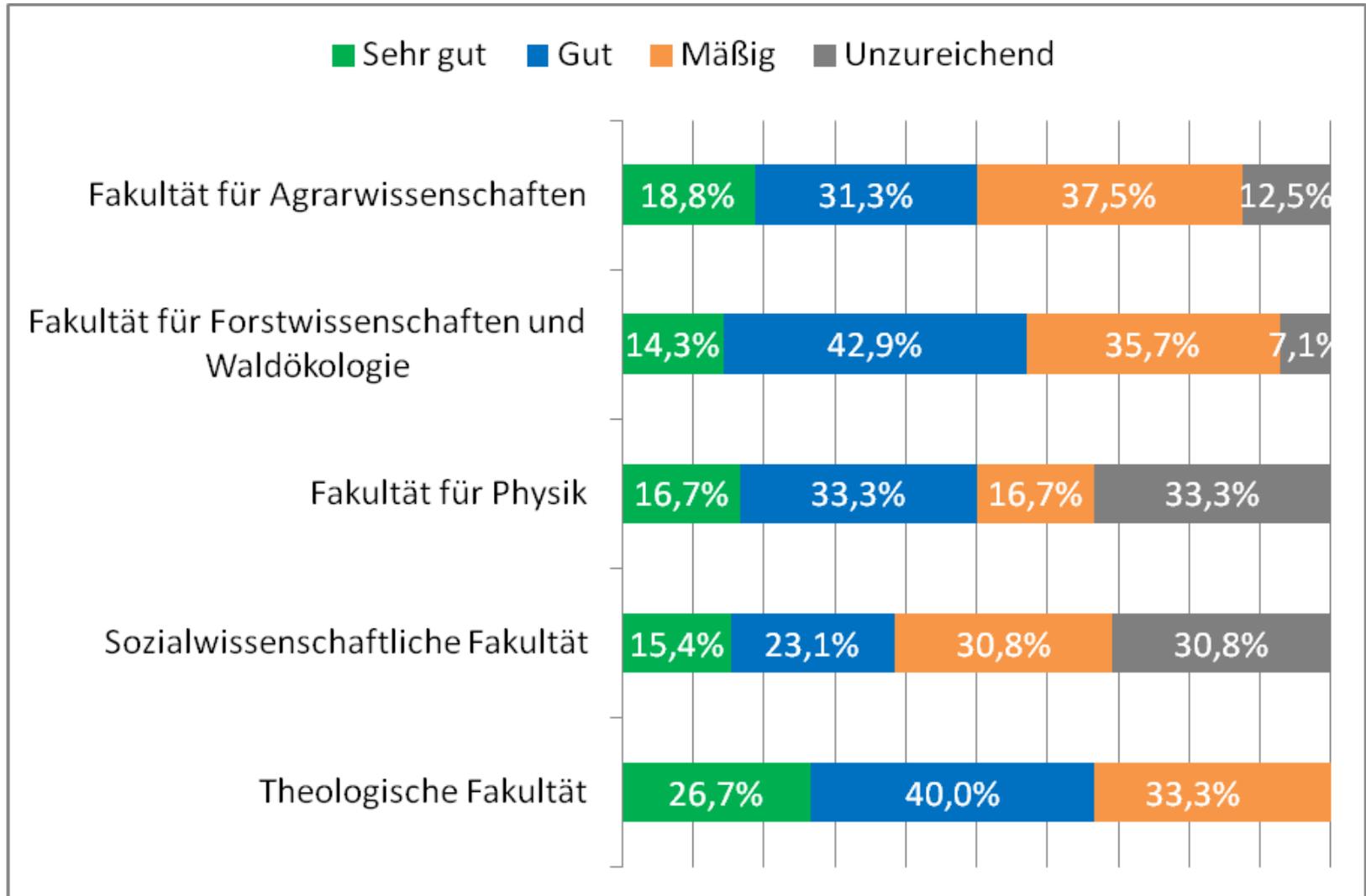
■ Stabil zufrieden ■ Progressiv Zufrieden ■ Resigniert ■ Konstruktiv Unzufrieden ■ Fixiert Unzufrieden



# Betreuung der Promotionen



# Betreuung Habilitationen





- Ergebnisse müssen auf den Arbeitsalltag hin konkretisiert werden, um echte Handlungsbedarfe und Handlungsbereitschaft zu identifizieren
- Auf jeder Aggregationsstufe der Ergebnisse liegen teils erhebliche Streuungen der Ergebnisse vor, so dass aus diesen Streuungen Stärken und Schwächen / Handlungsbedarfe sichtbar werden können
- Hypothese zu den Ursachen hoher Streuungswerte: spezifische organisatorische Mikrokosmen (Institutskulturen usw.) + individuelle / persönliche Einflüsse
- Aus Themen sollten konkrete Maßnahmen abgestimmt und schrittweise realisiert werden.

# Indexwerte (Agrarwissenschaften)



	Prof	Wiss MA	WHK	Tech /Azubi	Verwaltung
Gesamtindex	71	58	68	54	54
Teilindex Ressourcen	73	68	75	60	61
Teilindex Belastungen	64	63	80	58	59
Teilindex Einkommen/Sicherheit	75	42	50	44	44
Qualifizierungs- /Entwicklungsmöglichkeiten	75	72	71	52	59
Möglichkeiten für Kreativität	94	84	82	65	63
Aufstiegsmöglichkeiten	49	36	61	30	29
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	76	79	72	68	61
Informationsfluss	61	68	73	61	57
Führungsqualität	.	66	76	56	63
Betriebskultur	68	54	74	43	50
Kollegialität	78	74	90	76	74
Sinngehalt der Arbeit	93	80	79	73	83
Arbeitszeitgestaltung	61	71	72	73	68
Arbeitsintensität	37	47	68	53	47
Emotionale Anforderungen	73	74	90	64	58
Körperliche Anforderungen	83	68	82	56	70
Arbeitsplatzsicherheit / Berufliche Zukunftsaussichten	82	38	53	46	50
Einkommen	67	46	46	42	37



- **Die bauliche Situation** wird negativ bewertet.
- **Die Aufstiegschancen** werden negativ bis sehr negativ bewertet (Min 29, Verwaltung)
- Die **Förderung der Kollegialität wird im Professorenkreis** als kaum vorhanden eingeschätzt, VerwaltungsmitarbeiterInnen äußern im Mittel subjektive Belastung. Die **konkrete Kollegialität** wird jedoch deutlich weniger negativ, teilweise als gut eingeschätzt.
- ProfessorInnen, Wiss.-MA, Verwaltungs-MA berichten von erheblichem **Zeitdruck**, der qualitätsmindernd und teilweise subjektiv belastend auswirkt
- **Die Konfliktlösungskultur** wird insgesamt als kaum vorhanden bis negativ beurteilt, dies trifft besonders auf MTV-MA und Wiss. MA zu
- Die **Betriebskultur** wird quer durch alle Berufsgruppen im besten Fall als **nur in geringem Maße** vorhanden bis hin zur subjektiven Belastung eingeordnet.

## Veränderungs-Prozesse in den Fakultäten



- **Beteiligung organisieren und Verantwortliche legitimieren**
- **Ergebnisse konkretisieren (Bericht / Hintergrundzahlen)**
- **Themen identifizieren und priorisieren**
- **Maßnahmen ableiten**
  - Deutungen / Ergebnisse im Kontext der Arbeitsfelder konkretisieren
  - Handlungsrelevanz und Handlungsbereitschaft
  - Interessengruppen / Gremien / Vertretungsorgane beteiligen
  - Maßnahmenplanung

Georg-August-Universität  
Göttingen

# MAB-KOM

Startseite Kommunikationstool Information Netiquette Kontakt

Benutzername   Anmelden

**Willkommen!**

Bitte klicken Sie das entsprechende Symbol an, um zum jeweiligen Prozessschritt zu gelangen. Um an den Prozessschritten der **Sozialwissenschaftliche Fakultät** teilzunehmen, **loggen Sie sich bitte vorher ein.**

<b>Brainstorming 1</b>	<b>Brainstorming 2</b>	<b>Priorisierung</b>	<b>Diskussion</b>
<b>Themensammlung</b>	<b>Maßnahmensammlung</b>	<b>Einstufung der Themen und Maßnahmen</b>	<b>Diskussion über Themen und Maßnahmen</b>
anonym [mehr zeigen]	anonym [mehr zeigen]	anonym [mehr zeigen]	nicht anonym [mehr zeigen]

Herzlich willkommen auf der Homepage der Kommunikationsplattform zur virtuellen Beteiligung im Rahmen der Mitarbeiterbefragung (MAB-KOM) an der Georg-August-Universität Göttingen. Auf dieser Seite finden Sie Informationen zum Projekt und zum Tool, können auf dessen einzelne Bestandteile zugreifen und das Projektteam kontaktieren.

<http://mab-kom.uni-goettingen.de/>



## ▪ Sachliche Funktionen

- Themen konkretisieren
- Maßnahmen vorschlagen
- Maßnahmen priorisieren
- Themen und Maßnahmen diskutieren

## ▪ Techniken

- Foren / Wikis
- Chat
- Videokonferenz
- Moderation / Tandems

<http://mab-kom.uni-goettingen.de/>  
(Zur ersten Ansicht.  
Teilnahme nur für  
freigeschaltete Personen möglich)

