



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK  
STIFTUNGSUNIVERSITÄT  
SEIT 2015

# Zufriedenheitsbefragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität zu Lübeck 2017

---

# Rahmenbedingungen

- Zeitraum: 15.12.2016 – 15.02.2017
- Format: Onlinebefragung
- Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität zu Lübeck (inkl. wissenschaftliches Personal am UKSH Lübeck)
- Fragebogen:
  - Soziodemografische Angaben: 12 Items
  - Fragen zur Arbeitszufriedenheit: 98 Items
  - Antwortformat: 1 = „trifft gar nicht zu“ – 6 = „trifft voll und ganz zu“
  - 5 Freitextfelder
- Leitung: Sandra Magens (Dezernat Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung)
  - Umsetzung: Steuerungsgruppe
  - Auswertung: Linda Brüheim

# Rücklauf

Einrichtung	Grundgesamtheit	Rücklauf (absolut)	Rücklaufquote (%)
Universität (inkl. Prof. am UKSH)	676	270	40
UKSH (wiss. MA)	1314	81	6
<b>Gesamt</b>	<b>1990</b>	<b>351</b>	<b>18</b>

→ Auswertung: nur UzL (inkl. Professorinnen und Professoren am UKSH) wegen mangelnder Vergleichbarkeit der Gruppen und geringem Rücklauf der wissenschaftlich Mitarbeitenden des UKSH

# Stichprobenzusammensetzung

- Personen, die wegen fehlenden oder widersprüchlicher Angaben nicht zweifelsfrei der UzL zuzuordnen sind, wurden aus der quantitativen Auswertung herausgenommen  
→ **bereinigter Stichprobenumfang:  $n = 256$**
- Im Vergleich zur Grundgesamtheit ist die Stichprobe **repräsentativ** hinsichtlich:
  - Geschlecht
  - Alter
  - Bereich
  - Personalgruppe
  - Beschäftigungsumfang
  - Arbeitsverhältnis
  - Betriebszugehörigkeit
  - Laufbahnstufe

# Stichprobenzusammensetzung

Merkmal	Ausprägung	Stichprobe:		Grundgesamtheit UzL:	
		Häufigkeit	Prozent von 256	Häufigkeit	Prozent von 676
Geschlecht	weiblich	123	48	313	46
	männlich	123	48	363	54
	anderes	1	0	-	-
	k. A.	9	4	-	-
Alter	unter 35	79	31	205	30
	35-49	97	38	226	33
	50-59	57	22	176	26
	über 59	15	6	69	10
	k. A.	8	3	-	-

# Stichprobenzusammensetzung

Merkmal	Ausprägung	Stichprobe:		Grundgesamtheit UzL:	
		Häufigkeit	Prozent von 256	Häufigkeit	Prozent von 676
Bereich	Institute Informatik/Technik	71	28	171	25
	Institute Naturwissenschaften/ Vorklinik	68	27	218	32
	Klinische Medizin*	12	5	60	9
	Institute der theoretischen Medizin*	6	2	19	3
	Verwaltung/Zentrale Einrichtungen	92	36	208	31
	keine Angabe	7	3	-	-

\*nur Professorinnen und Professoren

# Stichprobenzusammensetzung

Merkmal	Ausprägung	Stichprobe:		Grundgesamtheit UzL:	
		Häufigkeit	Prozent von 256	Häufigkeit	Prozent von 676
Personalgruppe	technisch-administratives Personal*	125	49	311	46
	wissenschaftliches Personal in MINT und Vorklinik	85	33	236	35
	Professorinnen und Professoren	36	14	129	19
	keine Angabe	10	4	-	-

\*inkl. wissenschaftliches Personal in der Universitätsverwaltung

# Stichprobenzusammensetzung

Merkmal	Ausprägung	Stichprobe:		Grundgesamtheit UzL:	
		Häufigkeit	Prozent von 256	Häufigkeit	Prozent von 676
Beschäftigungsumfang	Vollzeit	187	73	487	72
	Teilzeit	61	24	189	28
	k. A.	8	3	-	-
Arbeitsverhältnis	befristet	96	38	291	43
	unbefristet	154	60	385	57
	k. A.	6	2	-	-

# Stichprobenzusammensetzung

Merkmal	Ausprägung	Stichprobe:		Grundgesamtheit UzL:	
		Häufigkeit	Prozent von 256	Häufigkeit	Prozent von 676
Betriebs- zugehörigkeit	<5 Jahre	112	44	346	51
	5-10 Jahre	44	17	116	17
	10-15 Jahre	25	10	57	8
	>15 Jahre	63	25	157	23
	Keine Angabe	12	5	-	-

# Stichprobenzusammensetzung

Merkmal	Ausprägung	Stichprobe:		Grundgesamtheit UzL:	
		Häufigkeit	Prozent von 256	Häufigkeit	Prozent von 676
Laufbahnstufe	TVL 2-8 / A2-8	35	14	149	22
	TVL 9-12 / A9-12	59	23	128	19
	TVL 13-15 / A13-16 / Ä1-4	103	40	270	40
	Professuren (C/W-Besoldung)	37	14	129	19
	keine Angabe	22	9	-	-

# Gliederung des Kernfragebogens

## **I. Arbeitszufriedenheit (6)**

- Allgemeine Arbeitszufriedenheit (2)
- Intrinsische Arbeitsmotivation (4)

## **II. Entwicklungsmöglichkeiten (4)**

- Zufriedenheit mit den Entfaltungsmöglichkeiten (4)

## **III. Betriebskultur (17)**

- Soziale Rückendeckung (3)
- Zusammenarbeit (6)
- Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten (5)
- Zufriedenheit mit der Gleichbehandlung der Kolleginnen und Kollegen (3)

## **IV. Informationsfluss (6)**

- Information und Mitsprache (6)

## **V. Arbeitsbedingungen (9)**

- Arbeitsunterbrechungen (1)
- Arbeitszeit (3)
- Arbeitsbedingungen/Gesundheitsschutz (5)

## **VI. Arbeitsintensität (10)**

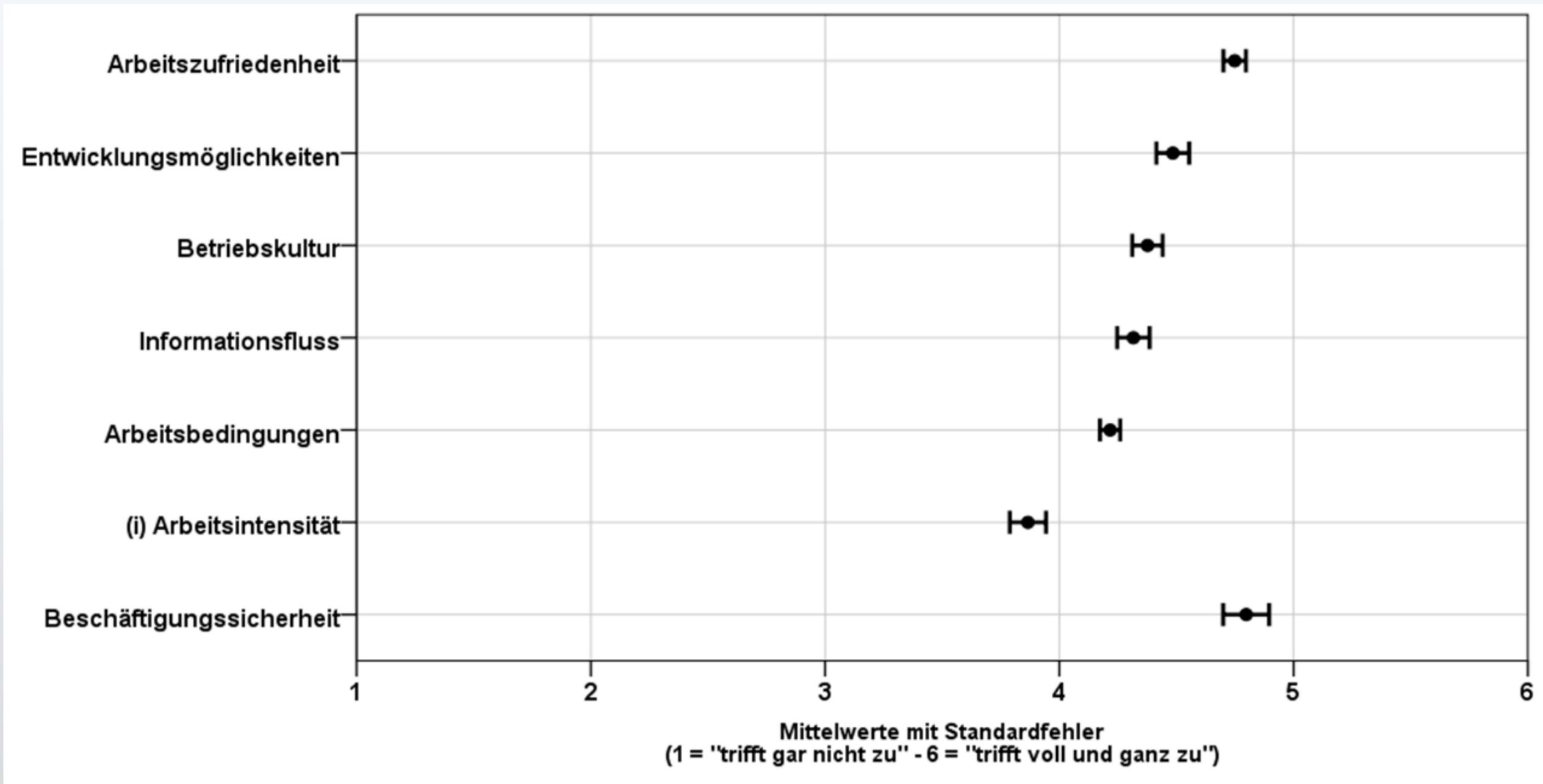
- Quantitative und qualitative Arbeitsbelastung (6)
- Unerledigte Aufgaben (4)

## **VII. Beschäftigungssicherheit (1)**

- Zufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit (1)

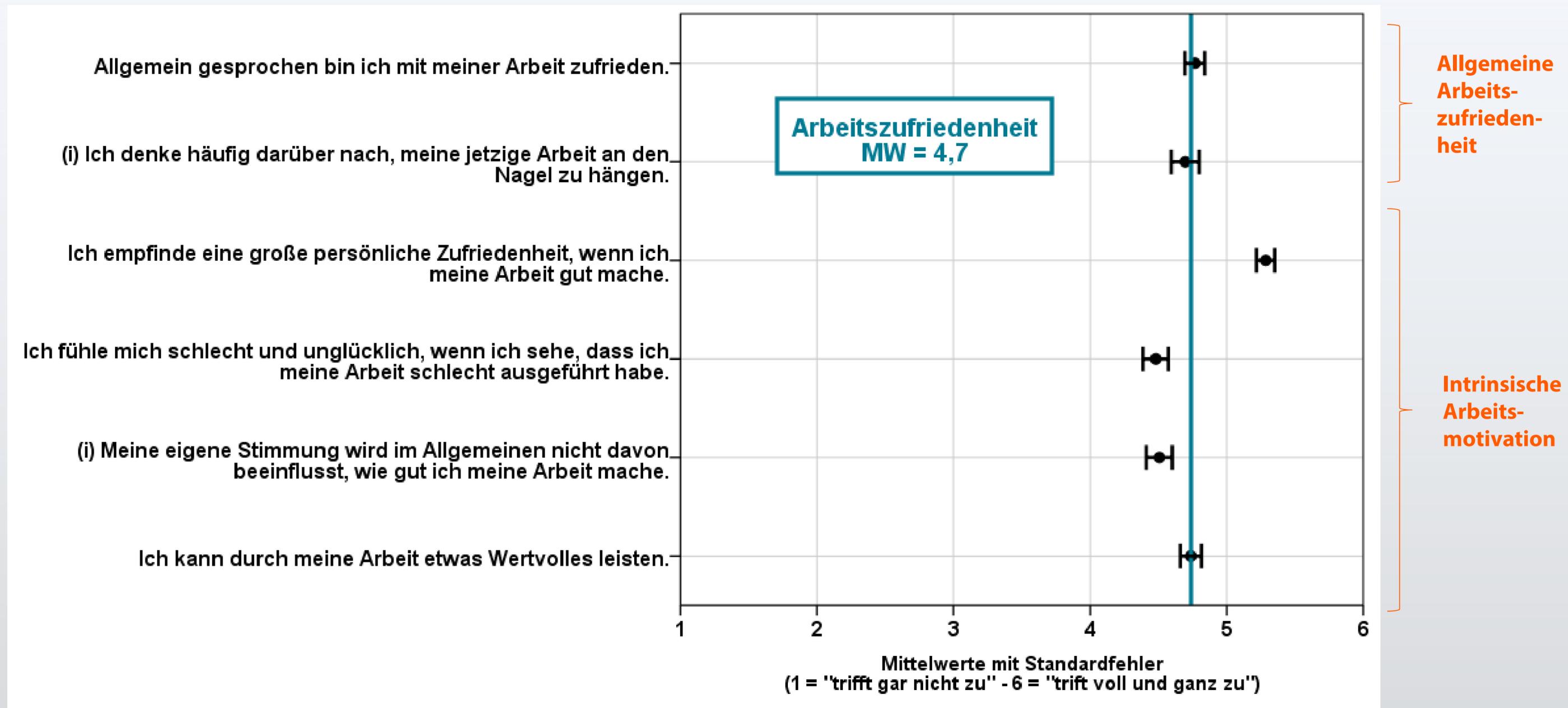
In Klammern ist die jeweilige Itemzahl angegeben. Der Bogen wird ergänzt durch selbst formulierte Items: 5 Items zur Internen Weiterbildung, 2 Items zu Mitarbeitergesprächen, 24 Items zu Informationsfluss und -quellen, 9 Items zur Gesundheitsförderung, 1 Item zu Verbesserungsvorschlägen, 4 Items zur Mitarbeiterbefragung.

# Ergebnisse: Übersicht



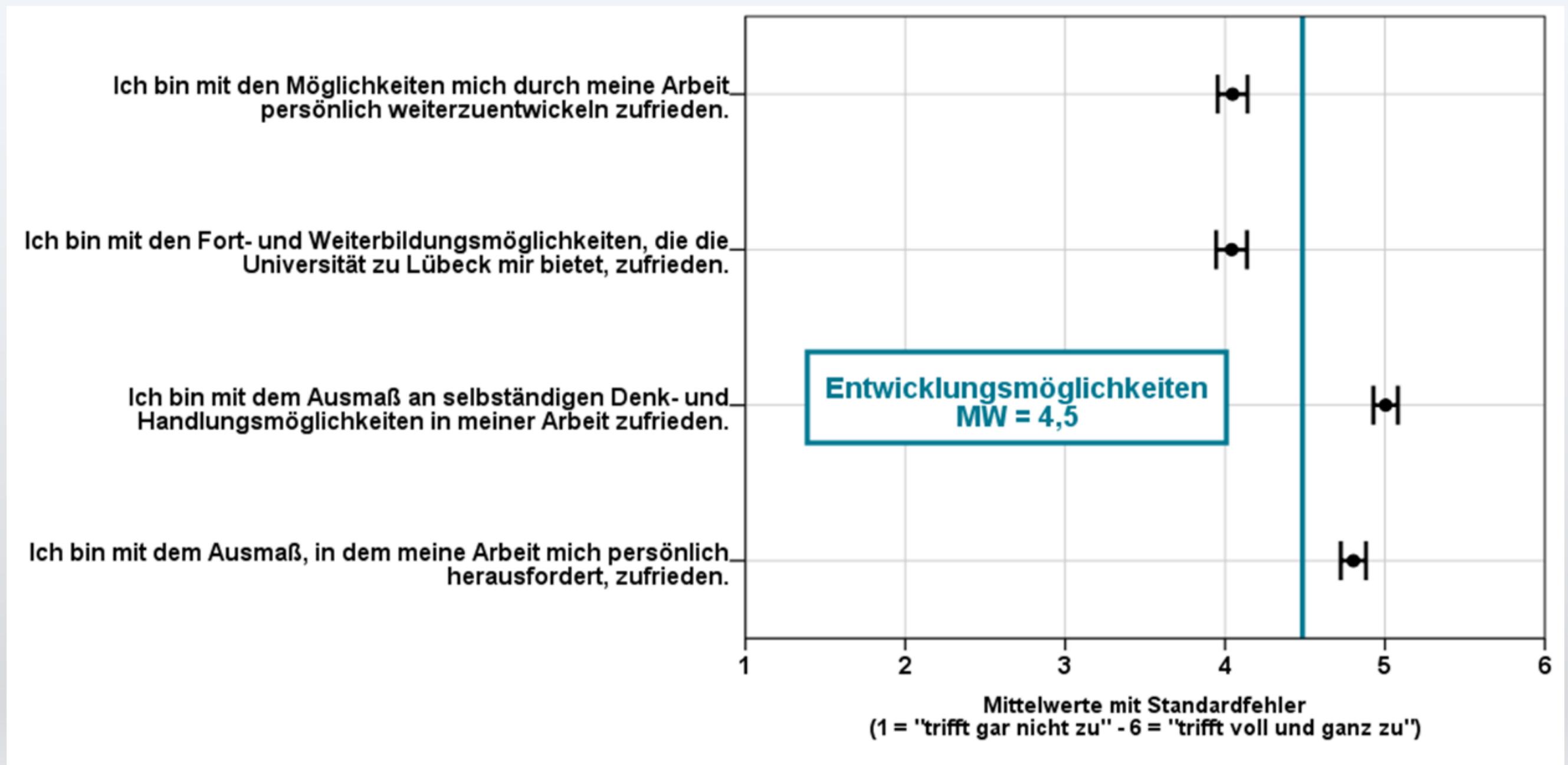
(i) = Die Skala „Arbeitsintensität“ weist ursprünglich eine andere Polung auf – sie misst nicht Zufriedenheit, sondern Überlastung. Daher wurde sie invertiert.

# Ergebnisse: Arbeitszufriedenheit



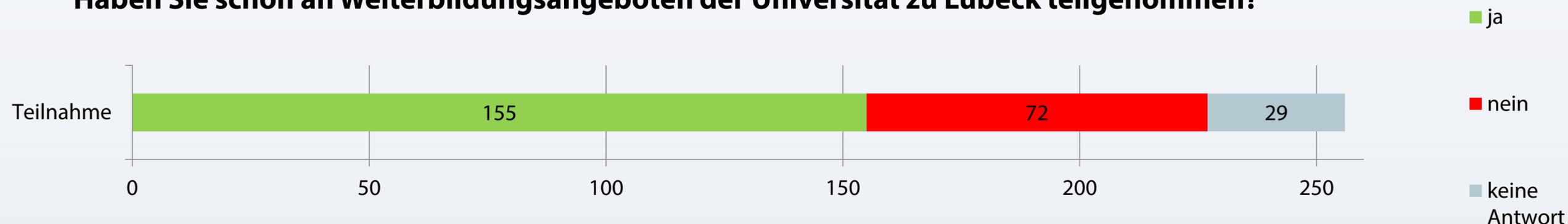
(i) = Item wurde invertiert.

# Ergebnisse: Entwicklungsmöglichkeiten

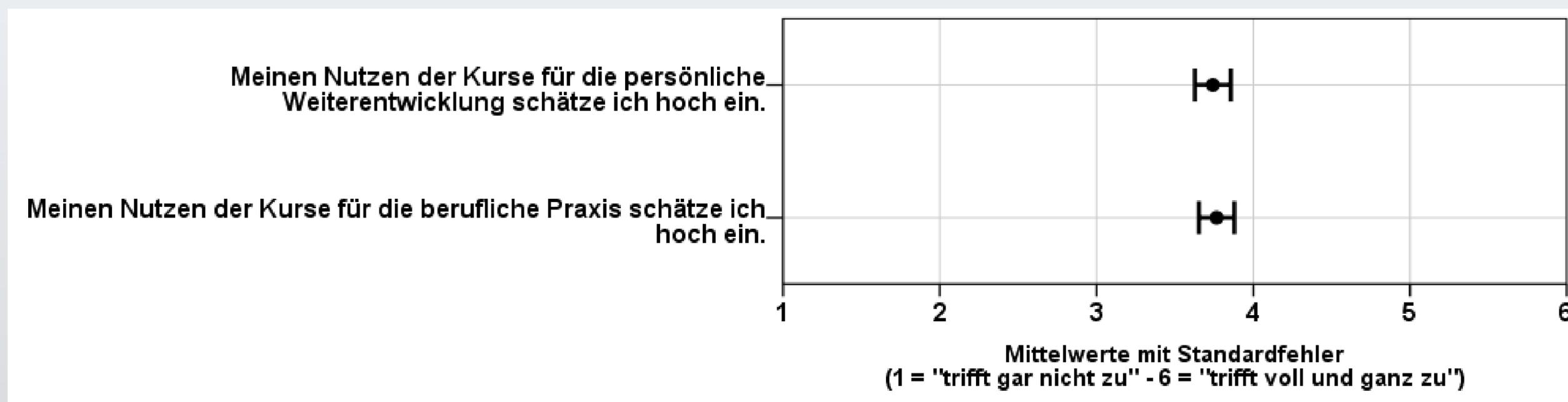


# Ergebnisse: Interne Weiterbildung

Haben Sie schon an Weiterbildungsangeboten der Universität zu Lübeck teilgenommen?



Wenn ja:



→ **61 % Teilnahme**

→ **Nutzen persönlich MW = 3,7**

→ **Nutzen praktisch MW = 3,8**

# Ergebnisse: Interne Weiterbildung

## Freitexte: Gründe für Nichtteilnahme

- 26x keine passenden Angebote/falsche Zielgruppe
- 18x zu wenig Zeit (z. B. hohe Arbeitslast, ungünstige Zeiten)
- 5x noch ganz neu an der Universität zu Lübeck
- 3x nicht notwendig
- 3x zu niedriges Niveau
- 2x Angebote ermöglichen keine Weiterqualifizierung
- 1x zukünftige Teilnahme geplant
- 1x Angebot zu unverständlich, unattraktiv
- 1x Angebot zu unbekannt
- 1x fühlt sich zu alt
- 1x ist zu bequem

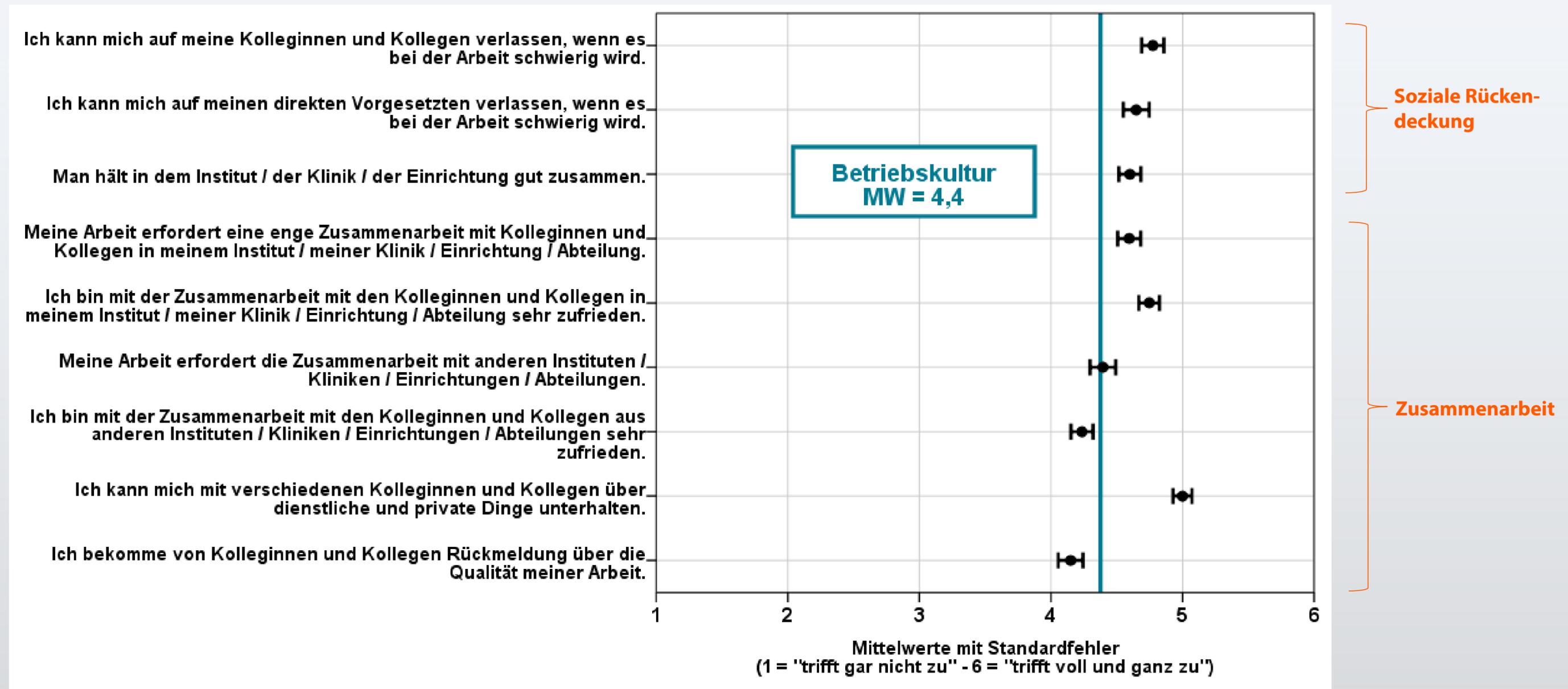
# Ergebnisse: Interne Weiterbildung

## Freitexte: Kurswünsche

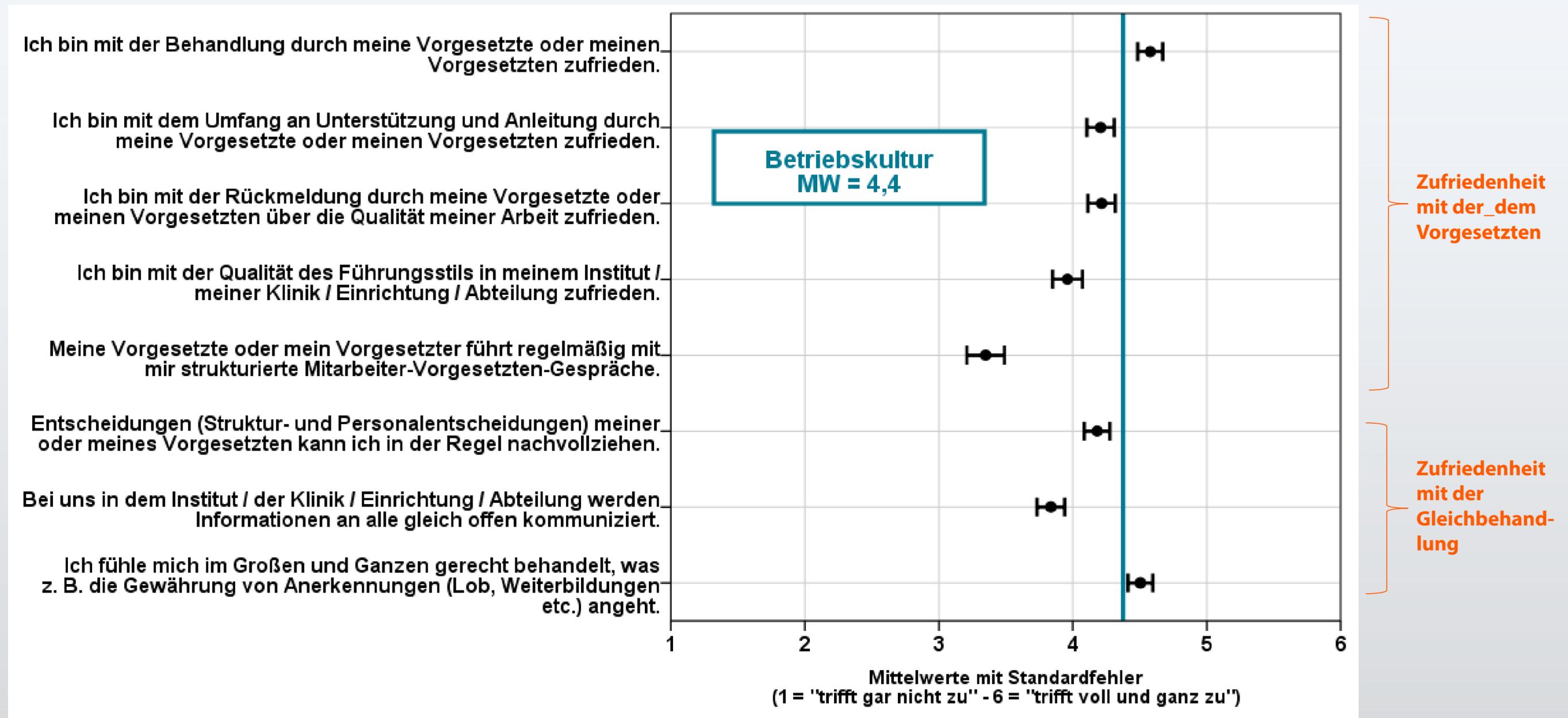
- 49x übergreifende Kurswünsche  
(z. B. Führung, Gesundheit, Sprachen, EDV, Persönlichkeitsbildung)
- 9x Wünsche für den Bereich Wissenschaft und Promotion  
(z. B. fachspezifische Schulungen, Drittmittelakquise)
- 8x Wünsche für den Bereich Lehre
- 6x Wünsche für den technisch-administrativen Bereich
- 6x keine Wünsche / bereits alles vorhanden

→ insgesamt über 40 verschiedene Vorschläge für Kursinhalte

# Ergebnisse: Betriebskultur (Rückendeckung, Zusammenarbeit)



# Ergebnisse: Betriebskultur (Vorgesetzte, Gleichbehandlung)

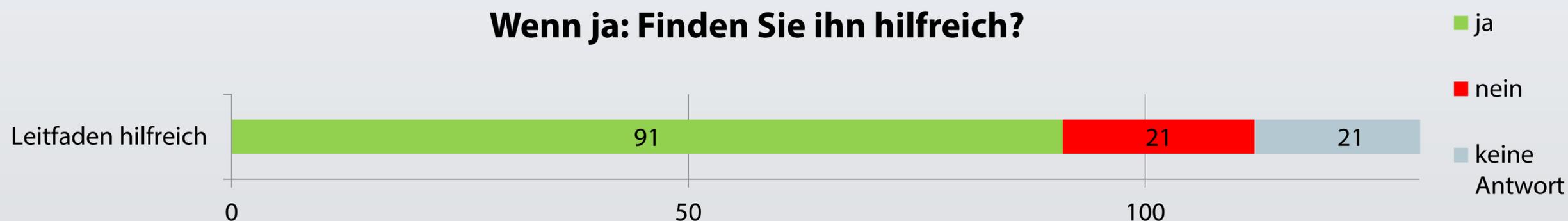


# Ergebnisse: Mitarbeitergespräche

## Kennen Sie den Leitfaden zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen?



## Wenn ja: Finden Sie ihn hilfreich?

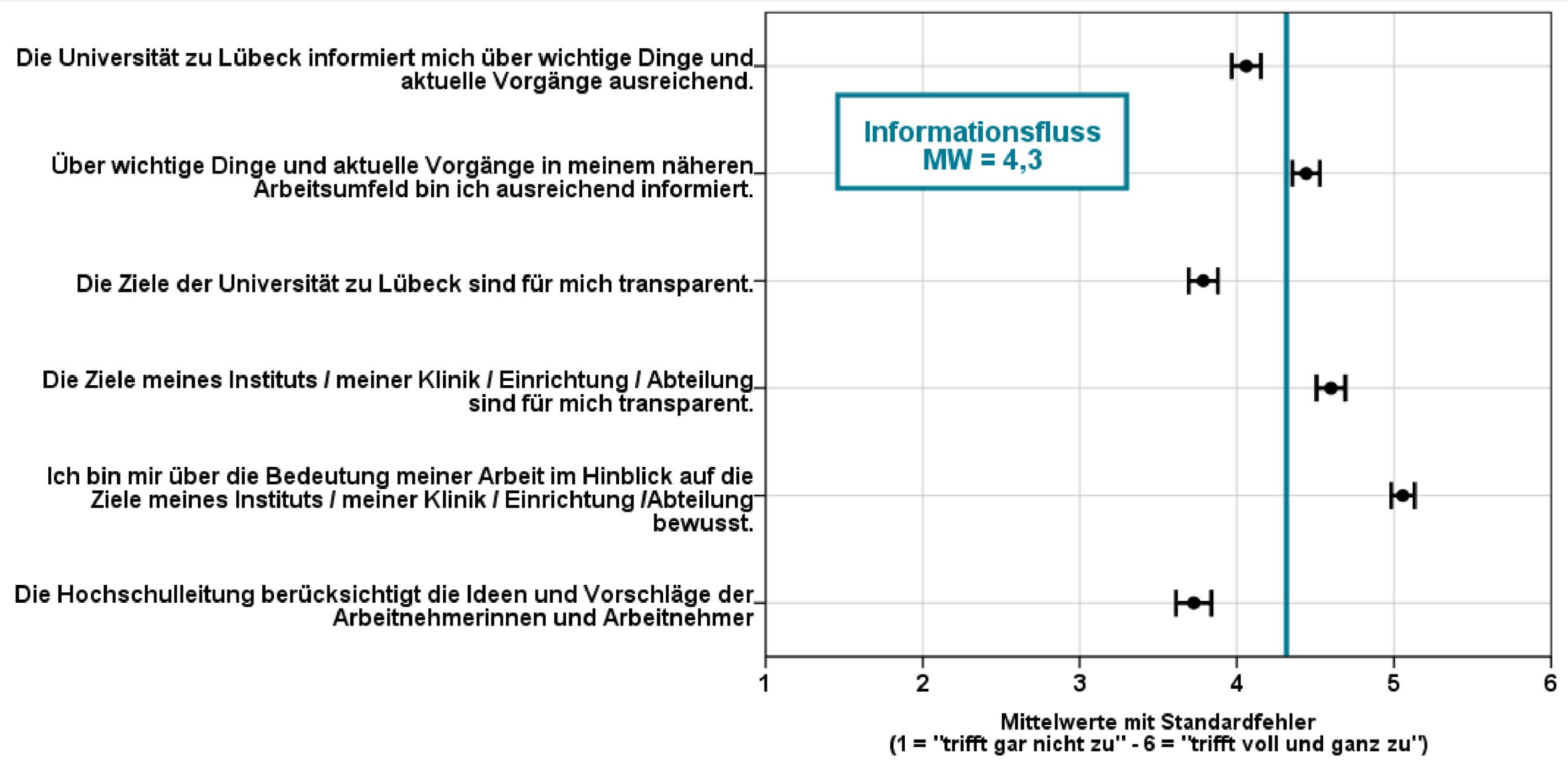


**MAG-Leitfaden:**

**→ 52% bekannt**

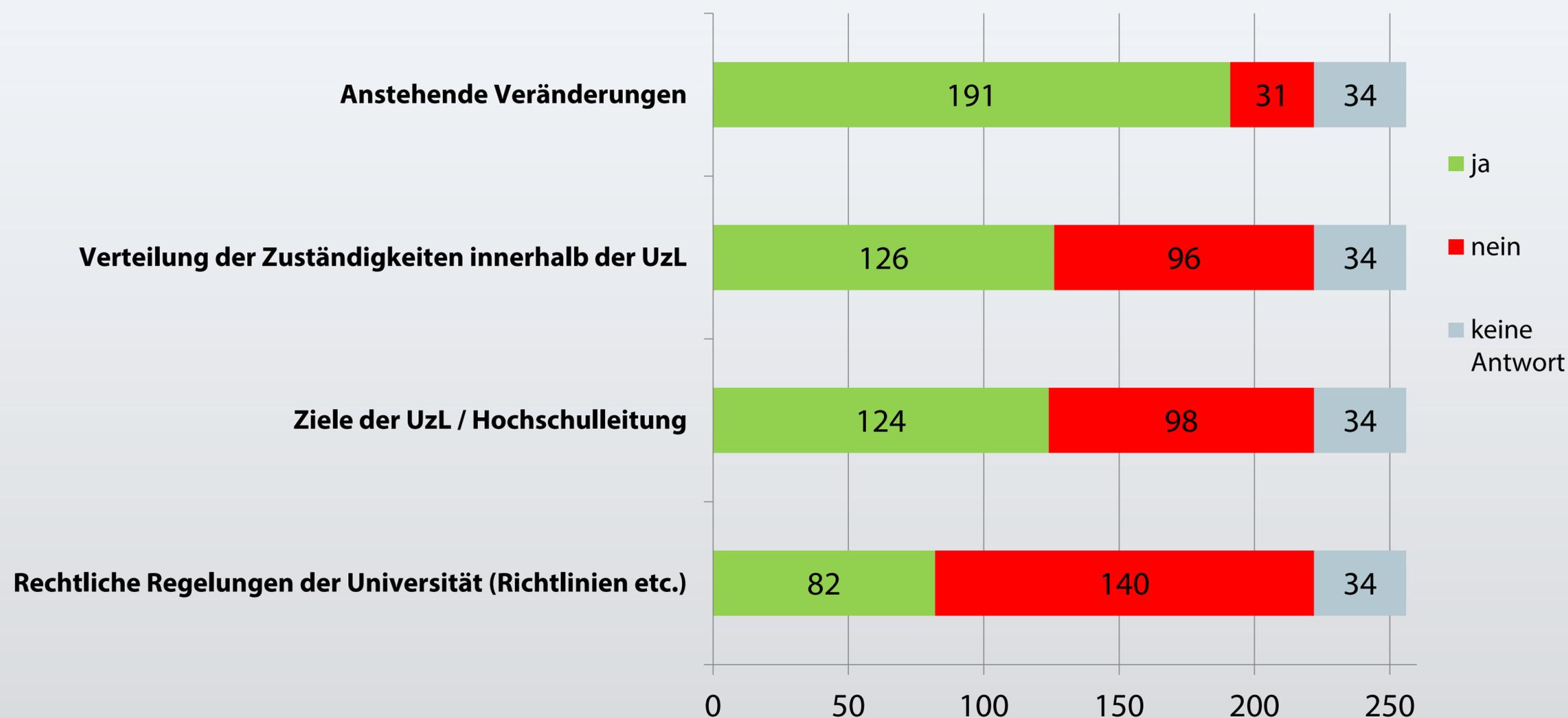
**→ davon 68% hilfreich**

# Ergebnisse: Informationsfluss



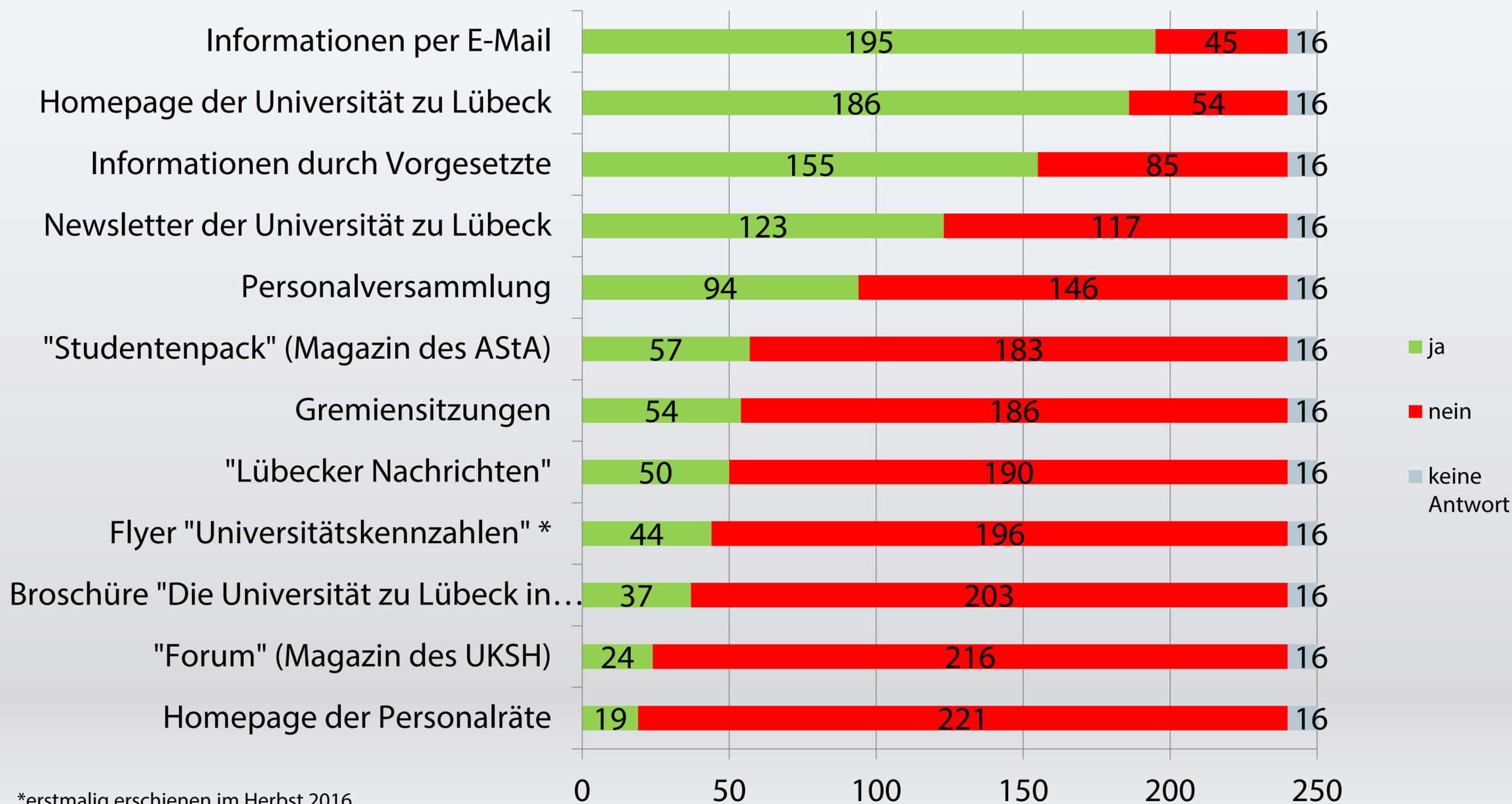
# Ergebnisse: Informationsfluss

## Worüber soll die Universität zu Lübeck Sie besser informieren?



# Ergebnisse: Informationsfluss

## Folgende Informationsquellen sind für mich nützlich:



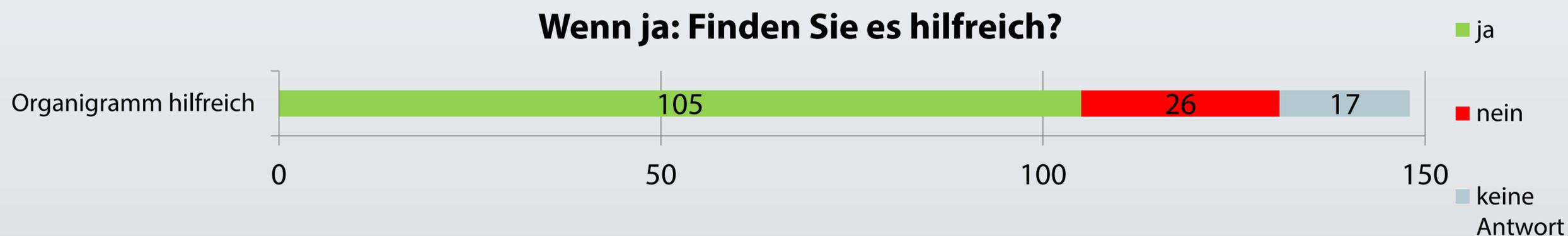
\*erstmalig erschienen im Herbst 2016

# Ergebnisse: Organigramm (akademisch)

## Kennen Sie das Organigramm der akademischen Struktur auf der Homepage?



## Wenn ja: Finden Sie es hilfreich?



**Organigramm (akademisch):**

→ **58% bekannt**

→ **davon 71% hilfreich**

# Ergebnisse: Organigramm & GVP (Verwaltung)

**Kennen Sie die Übersichten zur Verwaltungsstruktur (Organigramm und Geschäftsverteilungsplan) auf der Homepage?**



**Wenn ja: Finden Sie sie hilfreich?**



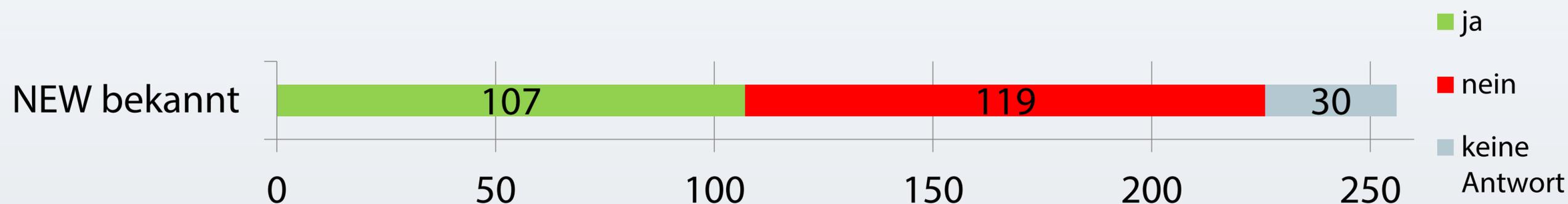
**Organigramm und Geschäftsverteilungsplan (Verwaltung):**

→ 57% bekannt

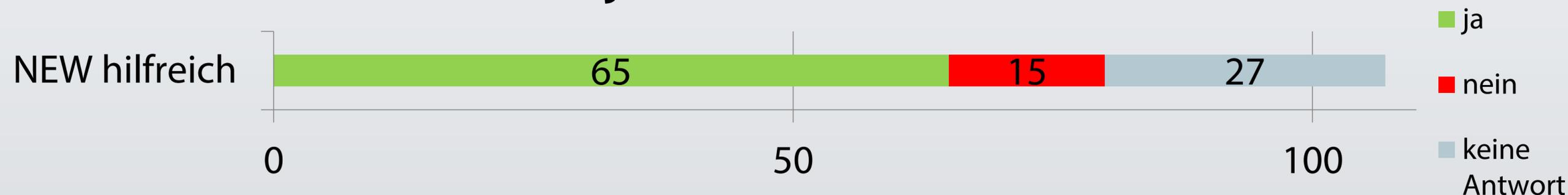
→ davon 71% hilfreich

# Ergebnisse: New Employees Welcome (NEW)

## Kennen Sie das neue Format NEW?



## Wenn ja: Finden Sie es hilfreich?

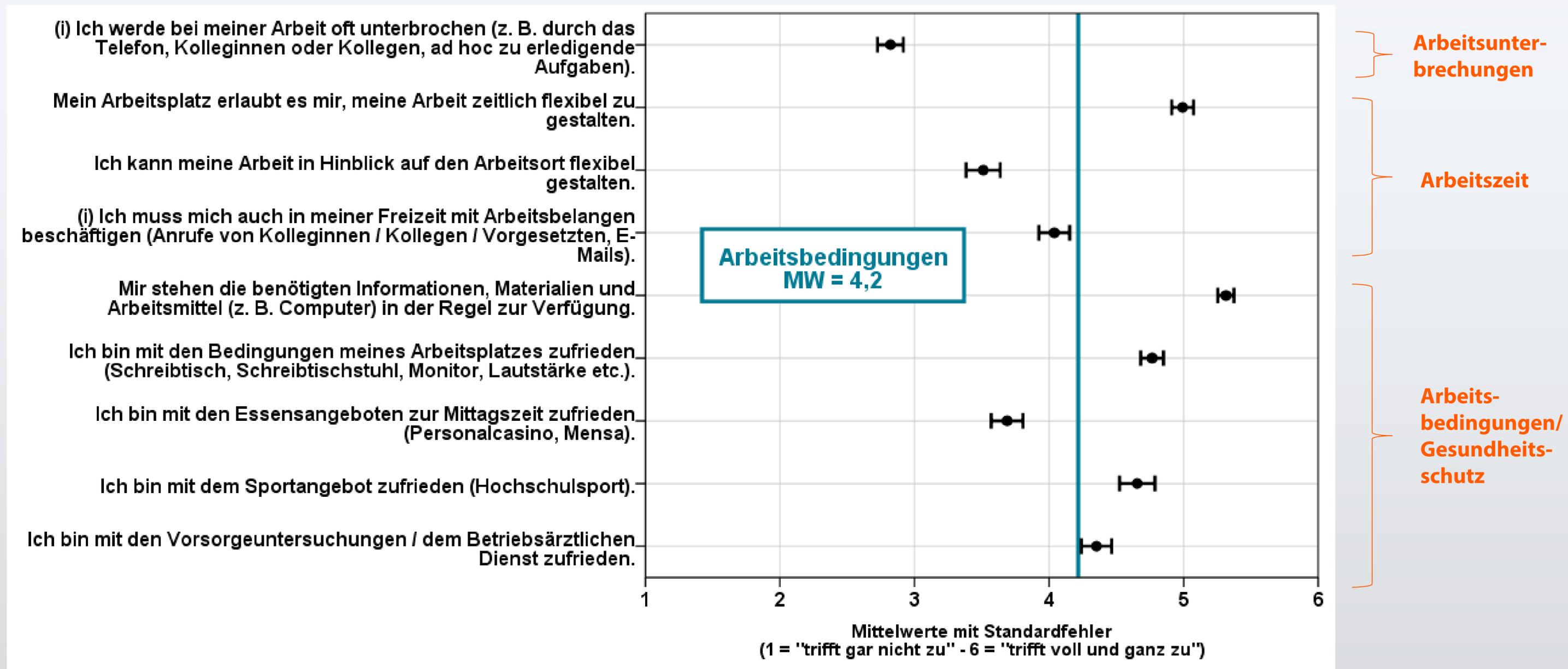


**New Employees Welcome (NEW):**

→ **57% bekannt**

→ **davon 61% hilfreich**

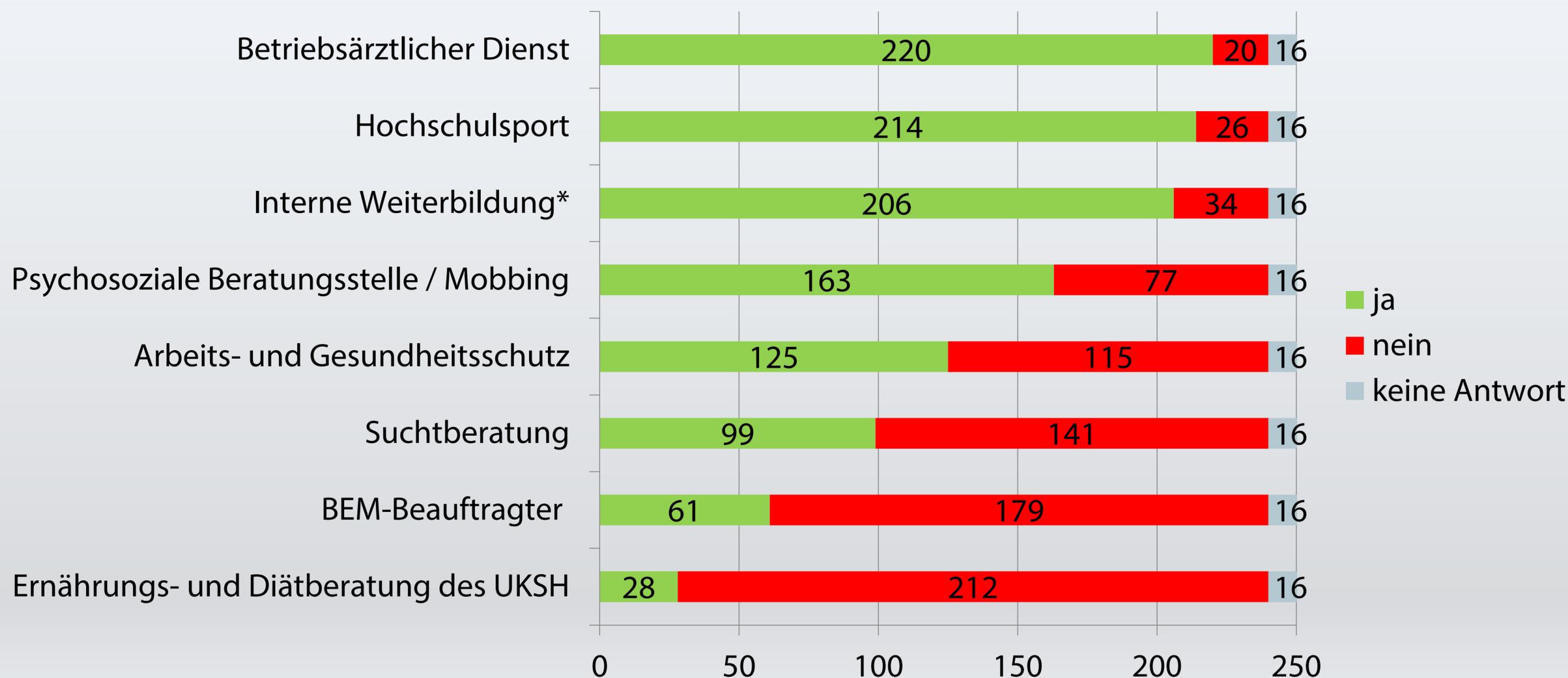
# Ergebnisse: Arbeitsbedingungen



(i) = Item wurde invertiert.

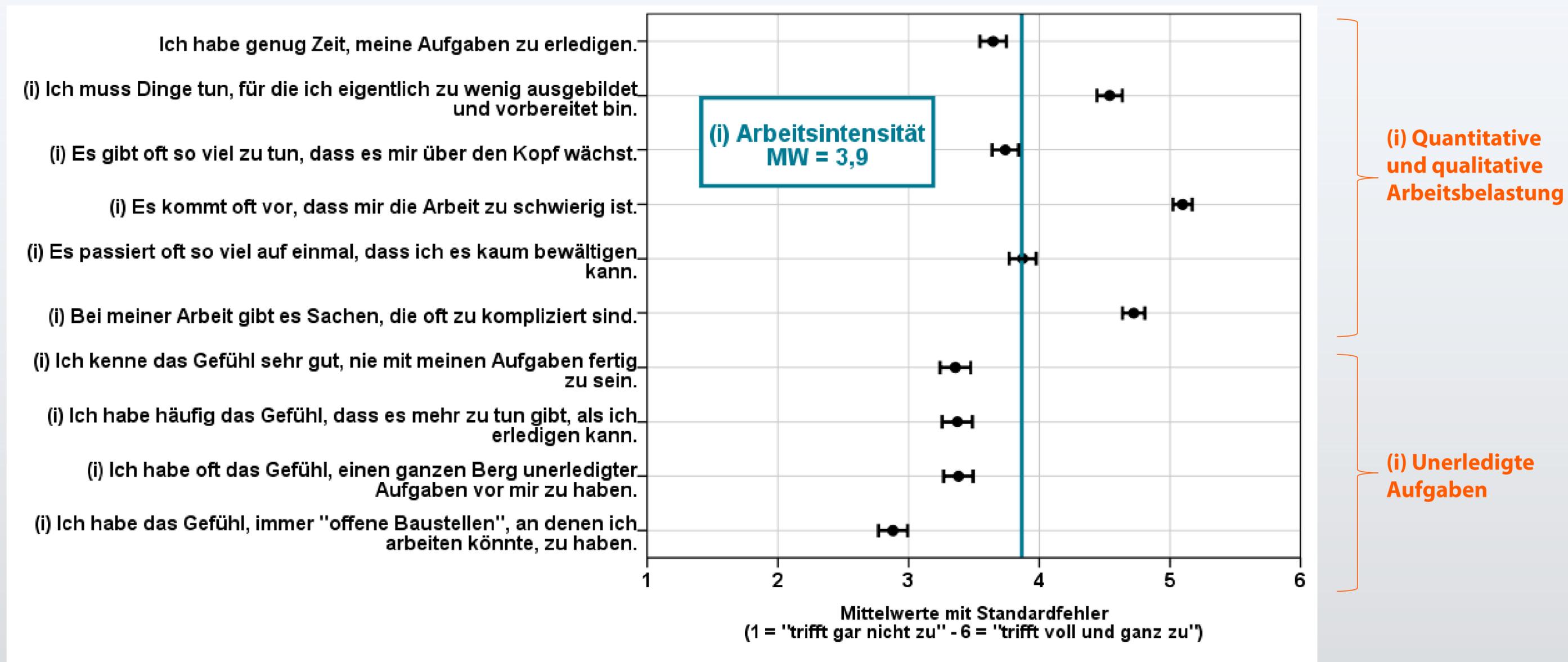
# Ergebnisse: Gesundheitsförderung

## Folgende Angebote im Rahmen der Gesundheitsförderung sind mir bekannt:



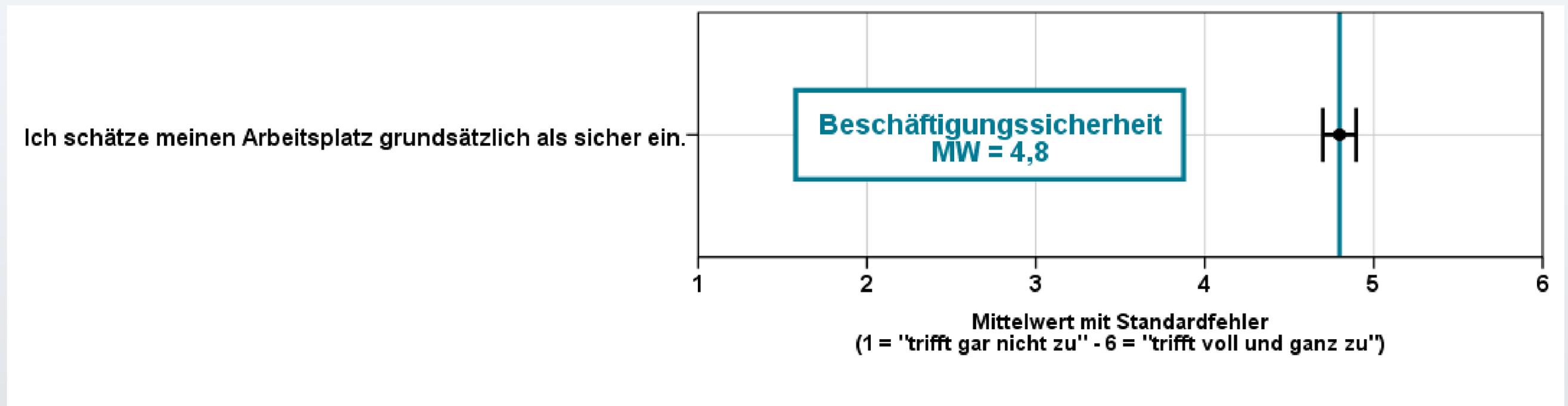
\*Angebote: Kommunikation, Zeitmanagement, Stressmanagement

# Ergebnisse: Arbeitsintensität



(i) = Item wurde invertiert.

# Ergebnisse: Beschäftigungssicherheit



# Ergebnisse: Verbesserungsvorschläge

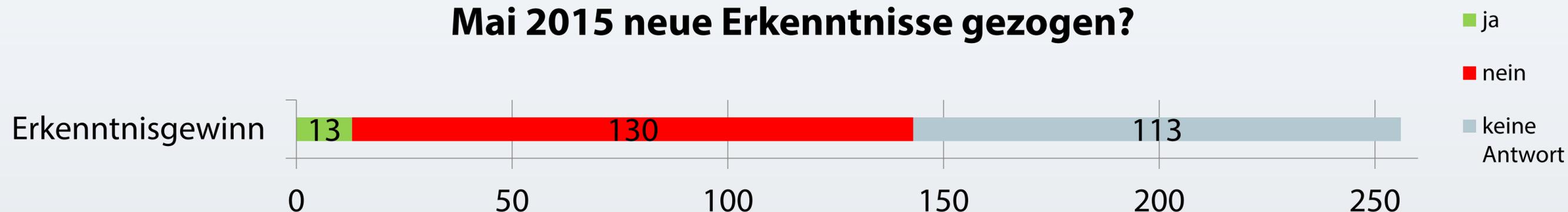
## Freitexte (häufigste Nennungen):

- 6x weniger Befristungen bzw. langfristigere Verträge (v. a. wiss. Mittelbau)
- 3x klarere Zuständigkeiten und Abläufe in der Verwaltung
- 3x mehr vegetarische und vegane Essensangebote
- 3x Sportstätten, Umkleiden, Duschen

→ insgesamt über 50 verschiedene Vorschläge

# Ergebnisse: Mitarbeiterbefragung

**Haben Sie aus der Ergebnispräsentation der Mitarbeiterbefragung im Mai 2015 neue Erkenntnisse gezogen?**



## Mitarbeiterbefragung:

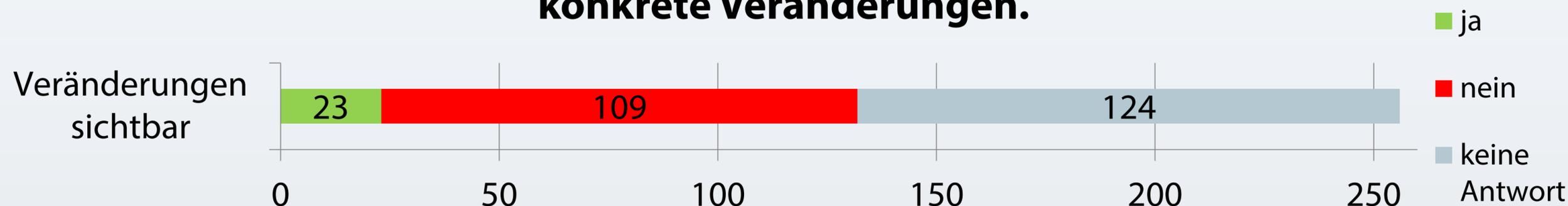
→ **5% mit Erkenntnisgewinn aus der Ergebnispräsentation**

**Wenn ja: Welche?** (Freitexte, häufigste Nennungen)

- 2x Zufriedenheit größer als gedacht
- 2x Unzufriedenheit mit befristeten Arbeitsverhältnissen (wiss. MA)
- 2x Fortbildungs- und Personalentwicklungsbedarfe
- 2x allgemeine Informationen zum Thema Mitarbeiterzufriedenheit

# Ergebnisse: Mitarbeiterbefragung

**Nach der Durchführung der Mitarbeiterbefragung 2015 sehe ich konkrete Veränderungen.**



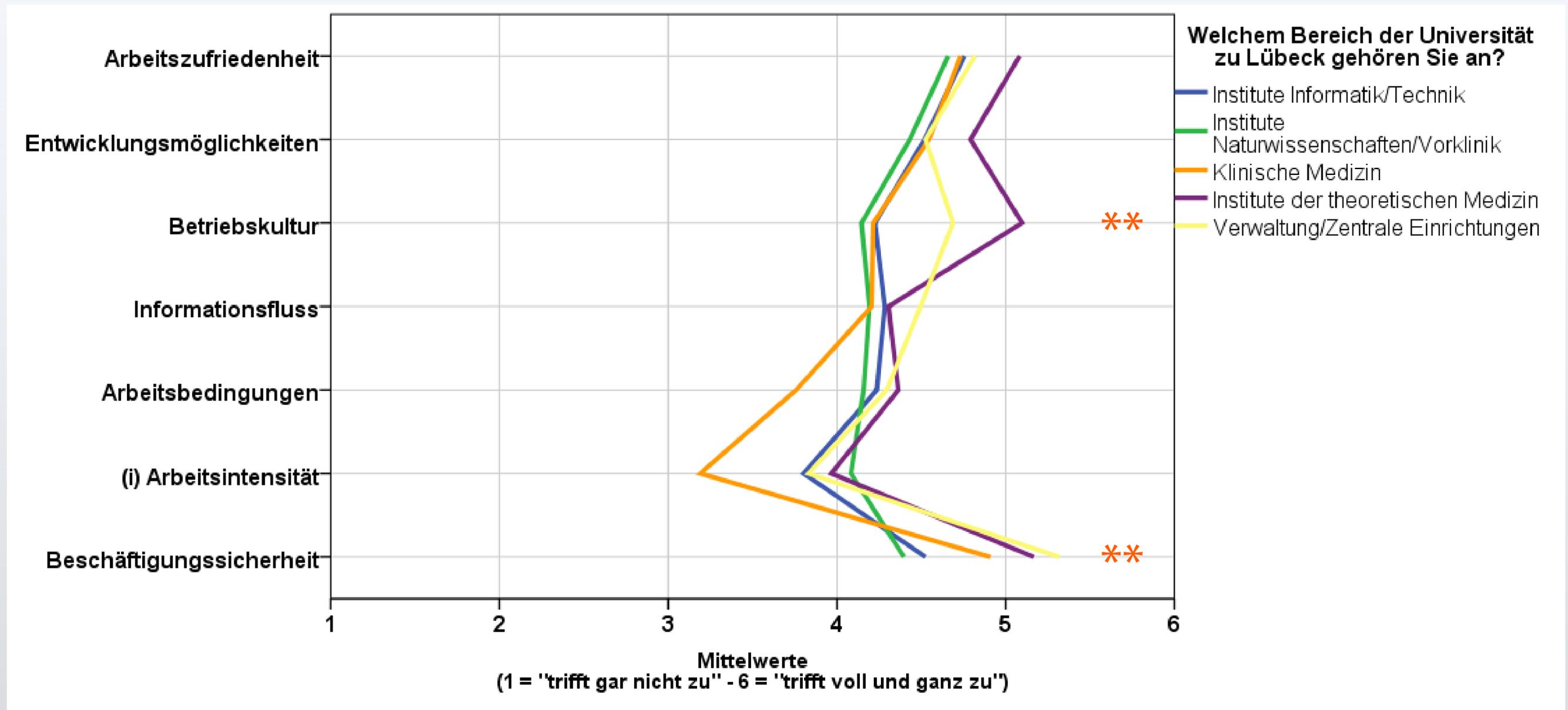
## Mitarbeiterbefragung:

**→ 9% sehen konkrete Veränderungen**

**Wenn ja: Welche?** (Freitexte, häufigste Nennungen)

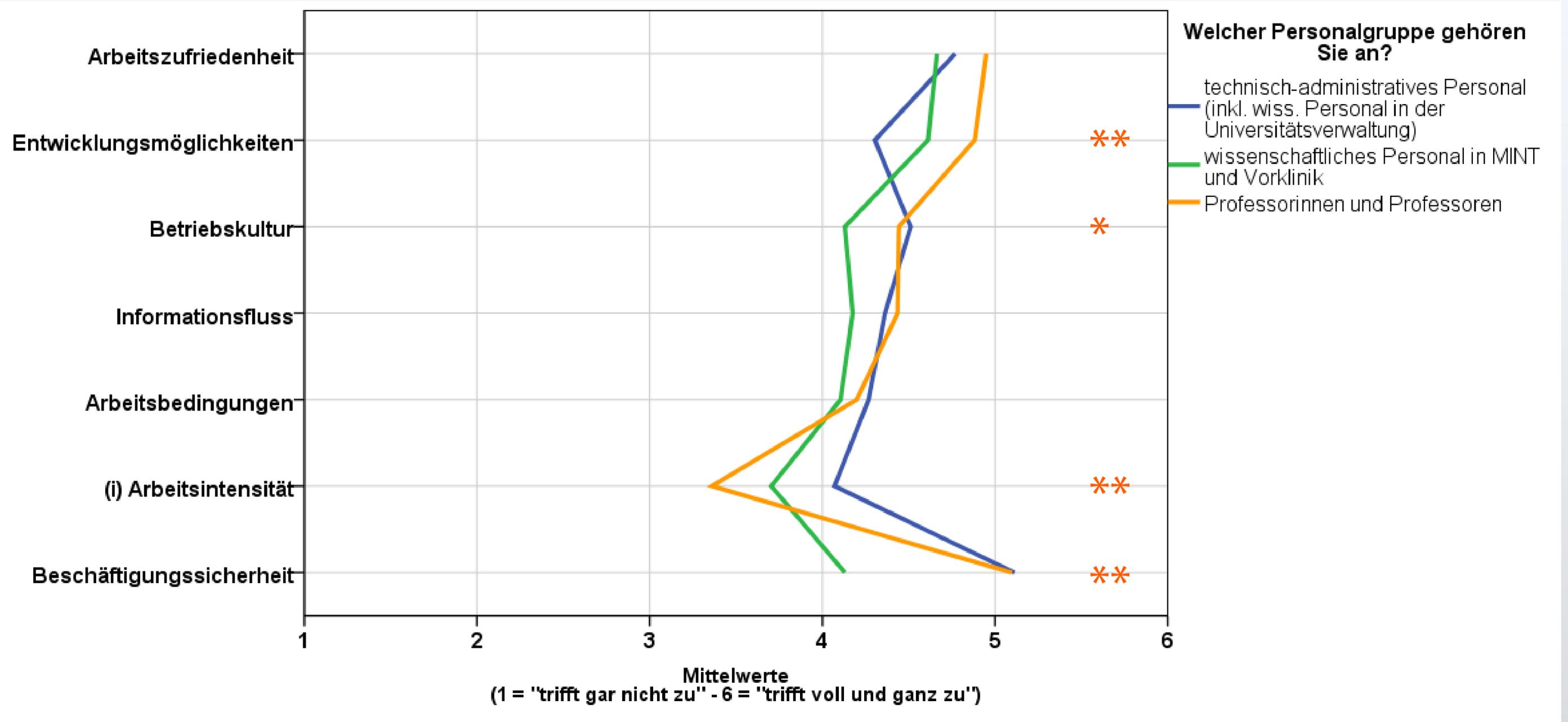
- 8x Ausbau der internen Weiterbildungsangebote
- 6x Verbesserung der Kommunikation/Information, insb. durch das Präsidium
- 5x neue Projekte und Leitlinien/Richtlinien (z. B. Erreichbarkeit, Gute Beschäftigungsbedingungen)
- 3x mehr Informationen auf der Homepage
- 3x neue Strukturen/Stabsstellen/Leitungen

# Übersicht: Vergleich nach Bereich



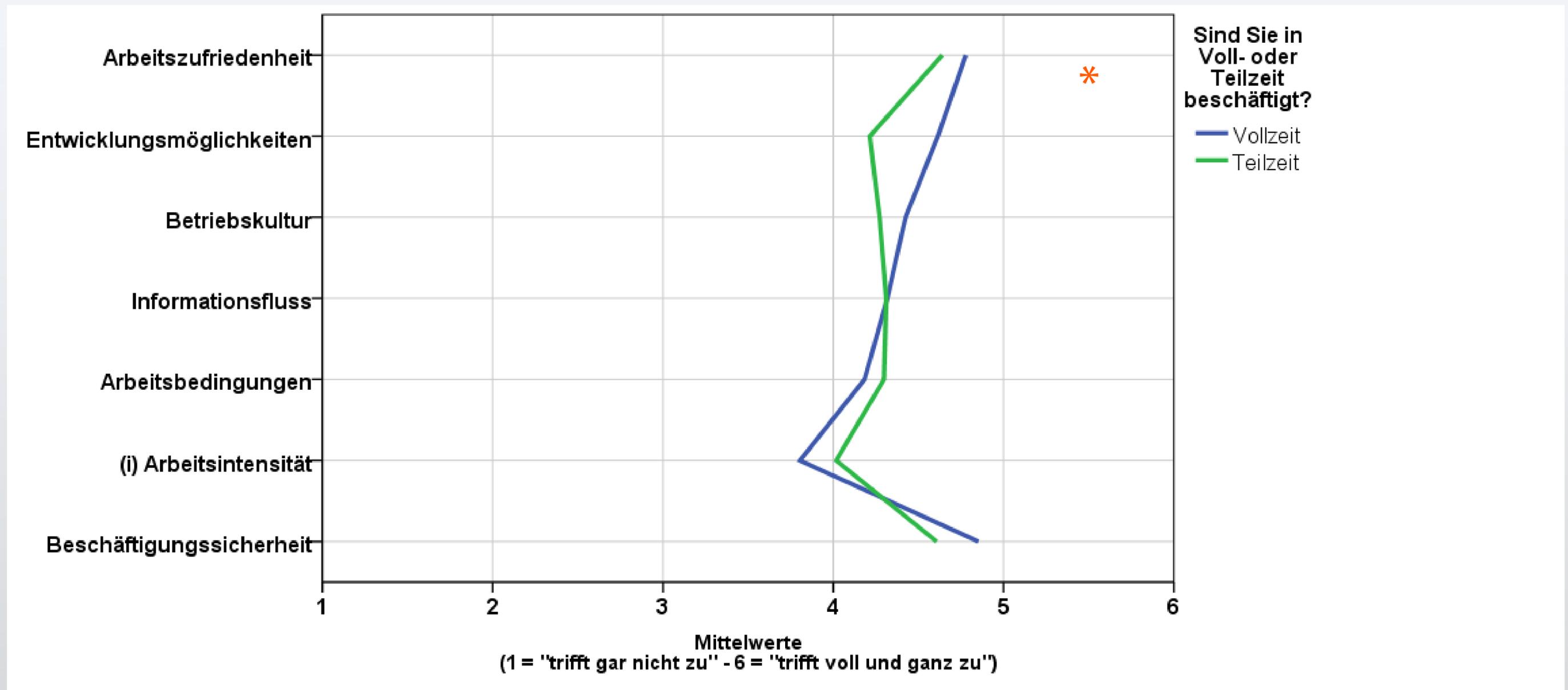
Anmerkung: \*\* =  $p < .01$ .

# Übersicht: Vergleich nach Personalgruppe



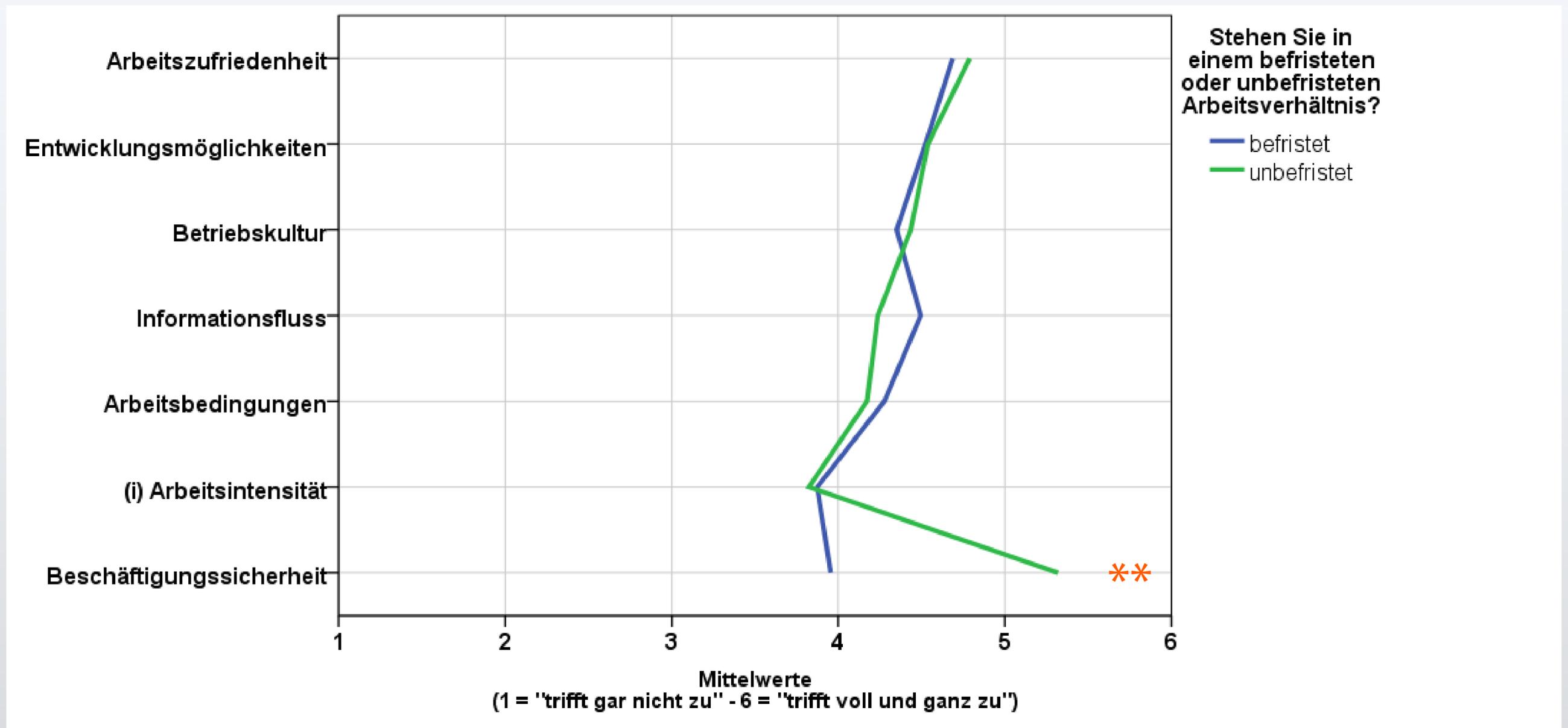
Anmerkungen: \* =  $p < .05$ . \*\* =  $p < .01$ .

# Übersicht: Vergleich nach Beschäftigungsumfang



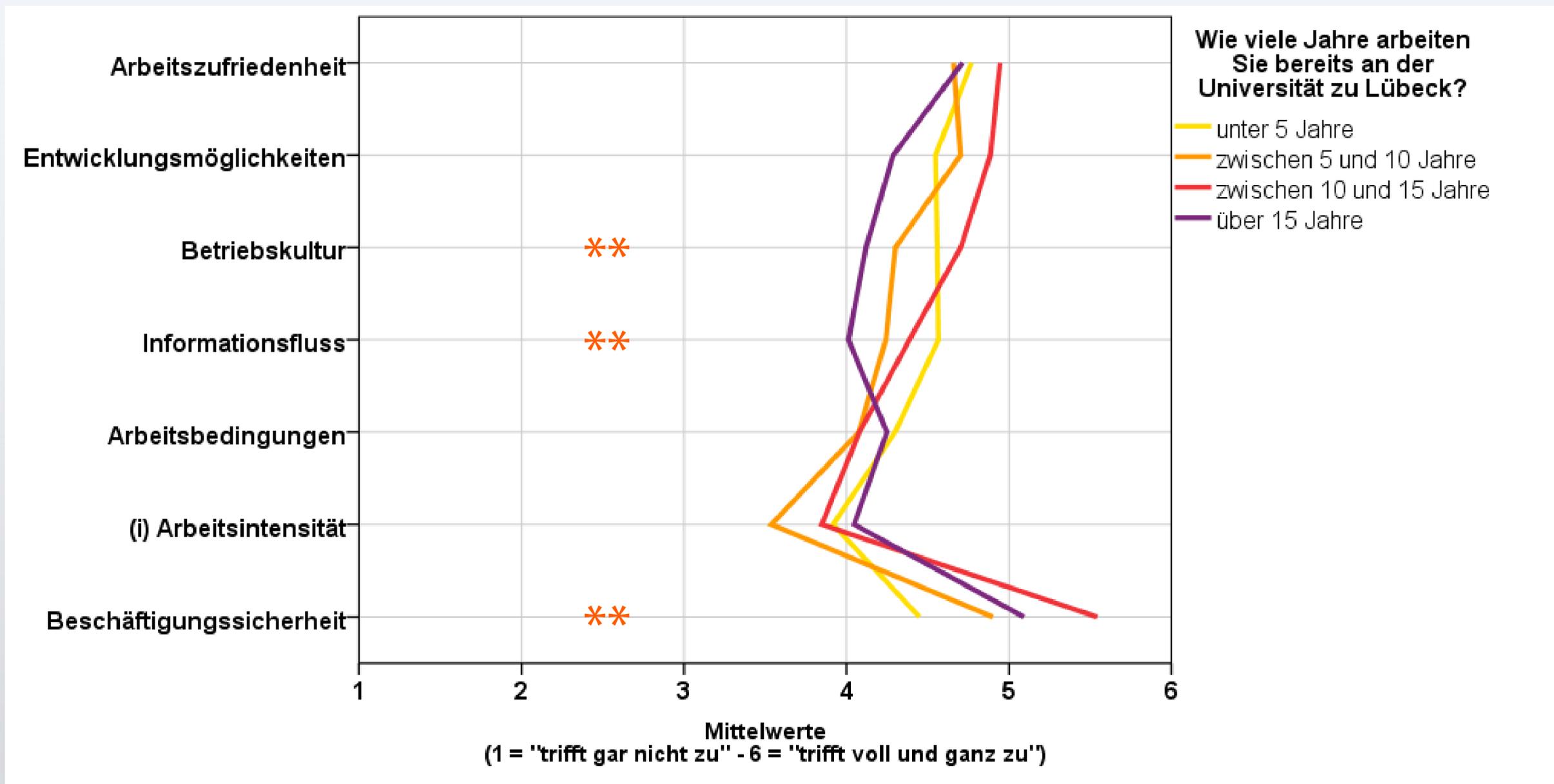
Anmerkung: \* =  $p < .05$ .

# Übersicht: Vergleich nach Arbeitsverhältnis



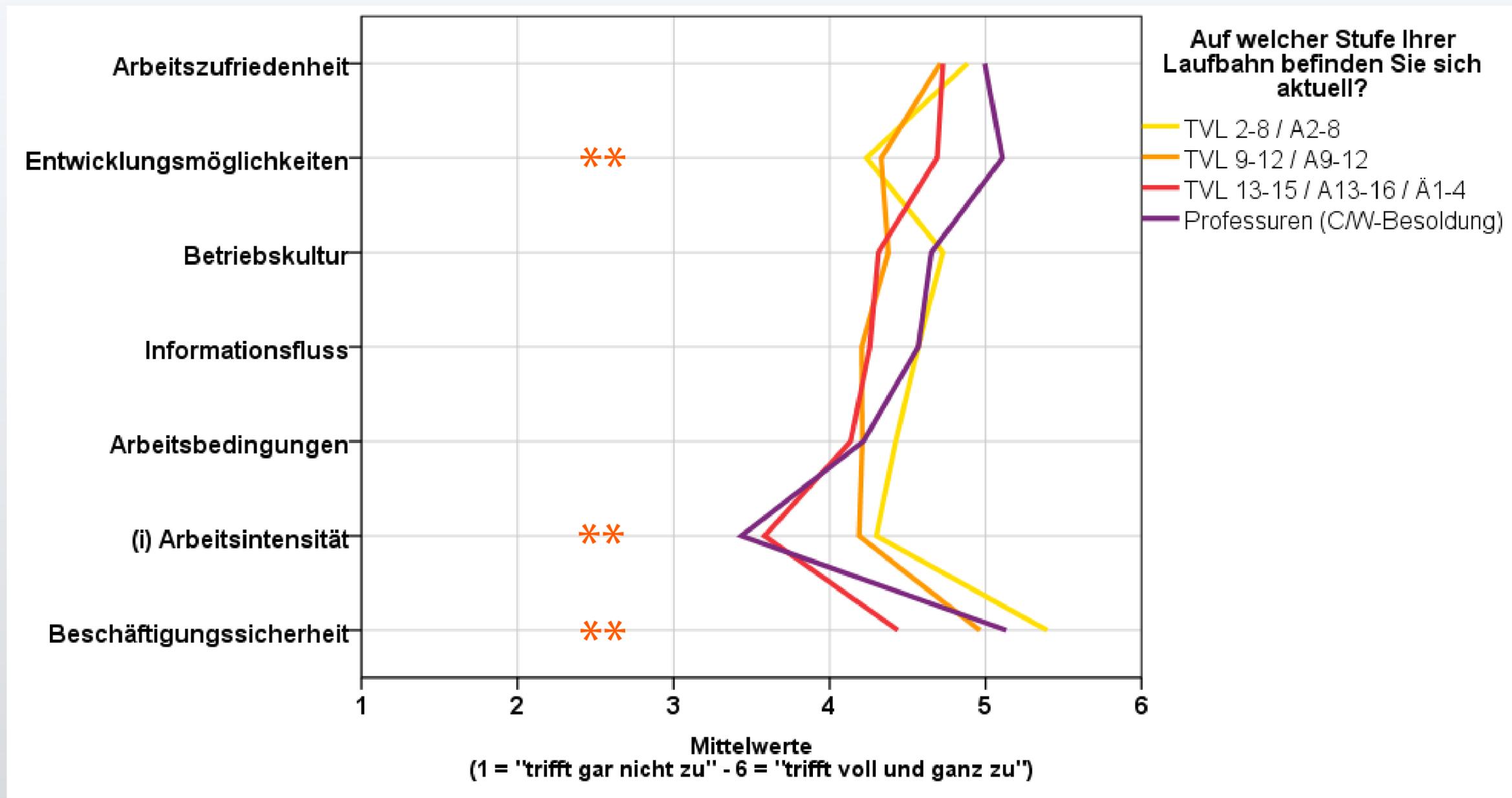
Anmerkung: \*\* =  $p < .01$ .

# Übersicht: Vergleich nach Dauer der Betriebszugehörigkeit



Anmerkung: \*\* =  $p < .01$ .

# Übersicht: Vergleich nach Laufbahnstufe



Anmerkung: \*\* =  $p < .01$ .

# Durch welche Skala ist Arbeitszufriedenheit am besten vorhersagbar?

Auszug der Ergebnisse aus einer Multiplen linearen Regressionsanalyse (Methode: Einschluss):

Prädiktoren	$\beta$	p-Wert
Entwicklungsmöglichkeiten	.29**	.00
Betriebskultur	.15*	.02
Arbeitsbedingungen	.15	.09
Beschäftigungssicherheit	.05	.07
Arbeitsintensität	-.03	.36
Informationsfluss	.02	.71

Das korrigierte  $R^2$  liegt bei .42, das Modell ist statistisch hoch signifikant ( $p < .01$ ).

→ Der Vergleich der Beta-Gewichte zeigt, dass insb. die **Entwicklungsmöglichkeiten** und die **Betriebskultur** den stärksten Einfluss haben.

# Was ist seit der letzten Befragung passiert?



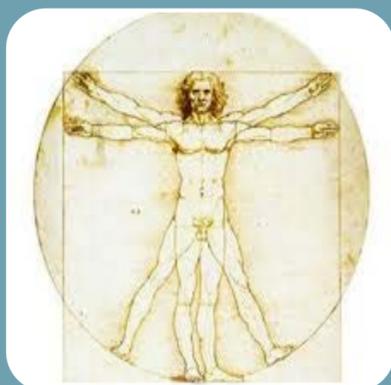
## Entwicklungsmöglichkeiten

- Aufbau Interne Weiterbildung
- Ausbau Dozierenden-Service-Center
- Implementierung strukturierter Mitarbeitergespräche
- Ausbau Graduiertenschule/Servicecenter
- Karrierewege Lübeck – Verhaltenskodex für gute Beschäftigungsbedingungen



## Betriebskultur

- Implementierung strukturierter Mitarbeitergespräche
- Wiederholung der Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung
- Karrierewege Lübeck – Verhaltenskodex für gute Beschäftigungsbedingungen
- Diversity-Audit, Tag des Sekretariats, Abend der Vielfalt



## Arbeitsintensität/-bedingungen

- Gesunde Hochschule: Entwicklung strategischer Ziele, Einwerbung von Drittmitteln und Planung konkreter Projekte für 2017 (u.a. „Aktive Pause“)
- Einführung der VoIP-Telefonie --> Verbesserung der universitären Erreichbarkeit (Voicemail, Anruferliste)

# Was ist seit der letzten Befragung passiert?



## Beschäftigungssicherheit

- Befristungsrichtlinie
- Karrierewege für einen dauerhaften Verbleib an der UzL im Mittelbau



## Informationsfluss

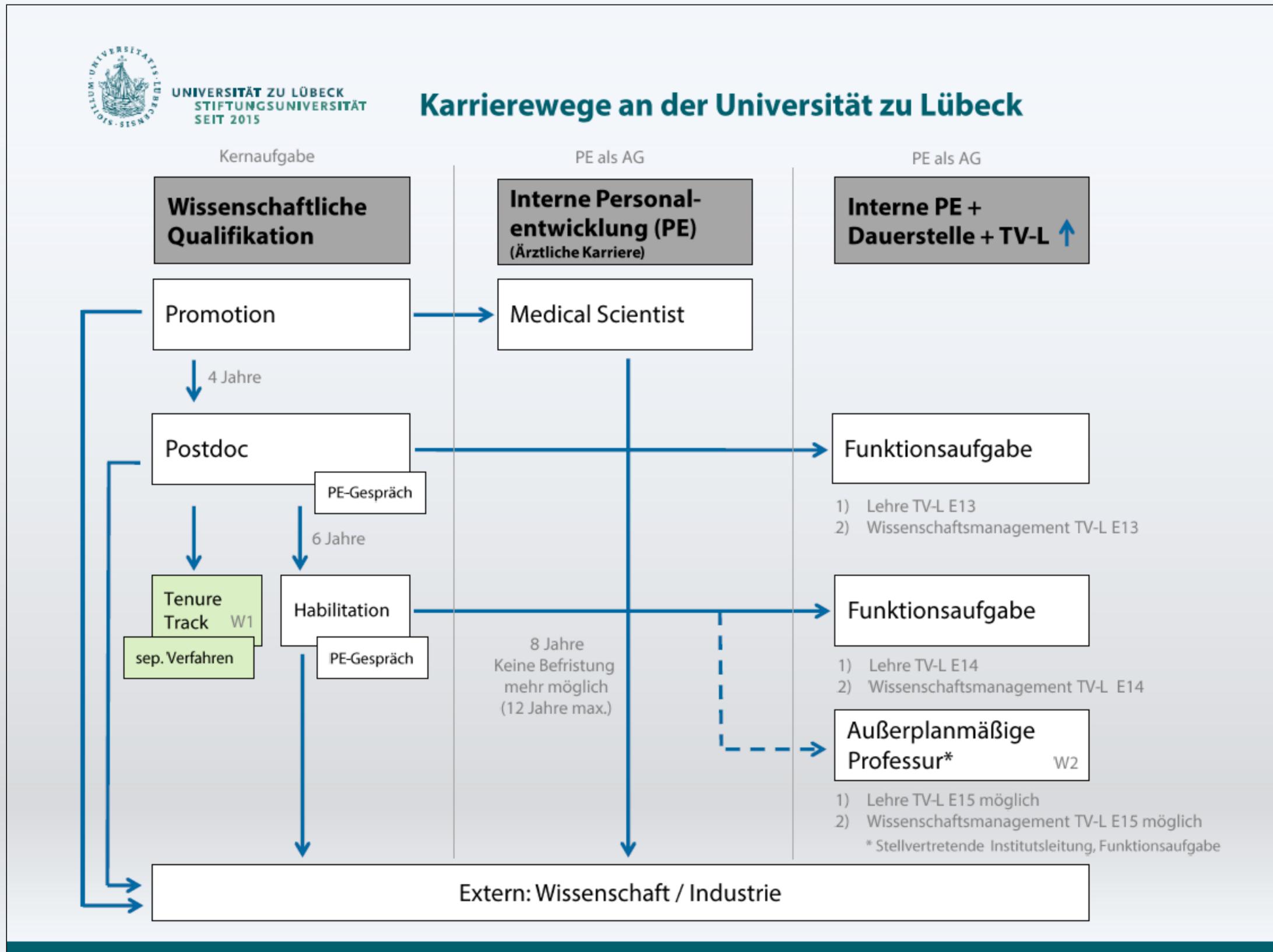
- Erarbeitung eines Prozessportals
- Newsletter Dezernat Liegenschaften
- Etablierung NEW
- Neue Emailverteiler
- Neuauflage des Focus
- Cross-Media-Strategie/Konzept für die Interne Kommunikation



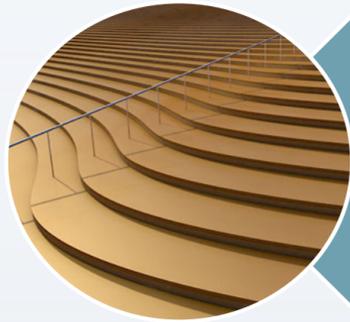
## Gezielte Befragung in MAB

- IWB: 61 % Teilnahme (Gründe für Nichtteilnahme und Angebotsvorschläge erhoben)
- Mitarbeitergespräche: 52 % kennen den Leitfaden, 68 % finden ihn sinnvoll
- Organigramme und GVP: 58 % kennen die Informationen, 71 % finden sie hilfreich
- Gesundheitsförderung: bekannte Angebote erhoben
- NEW: 57 % kennen das Portal, 61 % finden es sinnvoll
- Freitexte werden ausgewertet und gezielt an Verantwortliche verteilt

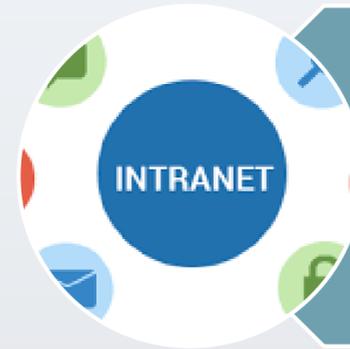
# Überblick Karrierewege Lübeck



# Was ist jetzt geplant?



Anpassung und Ausbau des Angebots der IWB auf Basis der Ergebnisse der Umfrage



Umsetzung Cross-Media-Strategie und Interne Kommunikation (Intranet)



Newsletter der Verwaltung



Evaluierung der Verwaltung in 2018 (intern oder extern wird noch geprüft)

# Was ist jetzt geplant?



Implementierung „Aktive Pause“,  
Notfallkarte, weitere IWB-Angebote  
Gesundheitsmanagement



2. Tag des Sekretariats am  
11. September 2017



2. Abend der Vielfalt am  
23. November 2017



Projektstart Campus-Management  
mit den Datenlotsen



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK  
STIFTUNGSUNIVERSITÄT  
SEIT 2015

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.  
Fragen? Anmerkungen? Kritik?

---