UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Zufriedenheitsbefragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität zu Lübeck 2019

Rahmenbedingungen

- Zeitraum: 13.12.2018 – 27.02.2019
- Format: Onlinebefragung
- Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität zu Lübeck (inkl. wissenschaftliches Personal am UKSH Lübeck)
- Fragebogen:
  - Soziodemografische Angaben: 13 Items
  - Fragen zur Arbeitszufriedenheit: 96 Items
  - Antwortformat i.d.R.: 1 = „trifft gar nicht zu“ – 6 = „trifft voll und ganz zu“
  - 6 Freitextfelder
- Auftraggeber: Präsidium der Universität zu Lübeck
  - Umsetzung: Steuerungsgruppe
  - Auswertung: Linda Brüheim (Dezernat Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung)

Rücklauf

Einrichtung	Grundgesamtheit	Rücklauf (absolut)	Rücklaufquote (%)
Universität (inkl. Prof. am UKSH)	763	281	37
UKSH (wiss. MA)	1251	66	5
Gesamt	**2014**	**347**	**17**

→ Auswertung: separate Auswertung für UzL (inkl. Professorinnen und Professoren am UKSH) wegen mangelnder Vergleichbarkeit der Gruppen und geringem Rücklauf der wissenschaftlich Mitarbeitenden des UKSH (diese erhalten eine eigens erstellte Auswertung)

Stichprobenzusammensetzung

- Personen, die wegen fehlenden oder widersprüchlicher Angaben nicht zweifelsfrei der UzL zuzuordnen sind, wurden aus der quantitativen Auswertung herausgenommen
  → **bereinigter Stichprobenumfang: *n* = 245**
- Im Vergleich zur Grundgesamtheit ist die Stichprobe **repräsentativ** hinsichtlich:
  Geschlecht
  Alter
  Bereich
  Personalgruppe
  Beschäftigungsumfang
  Arbeitsverhältnis
  Betriebszugehörigkeit
  Laufbahnstufe

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)

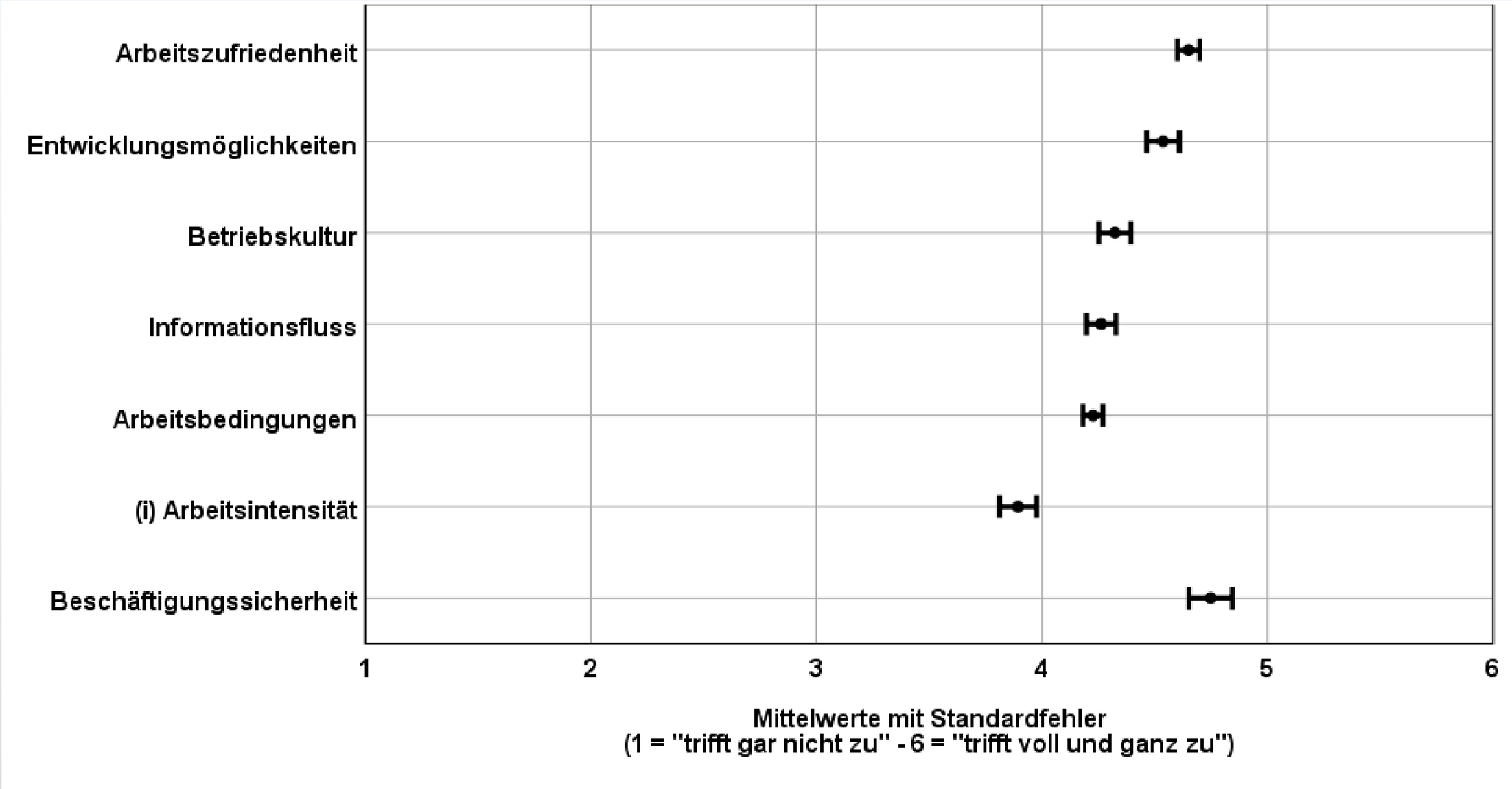
V. Arbeitsbedingungen (9)
- Arbeitsunterbrechungen (1)
- Arbeitszeit (3)
- Arbeitsbedingungen/Gesundheitsschutz (5)

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: 4 Items zur Internen Weiterbildung, 24 Items zu Informationsfluss und –quellen, 19 Items zu Angeboten der Gesundheitsförderung und Beratung, 1 Item zu Verbesserungsvorschlägen, 1 Item zur Mitarbeiterbefragung.

Ergebnisse: Übersicht



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

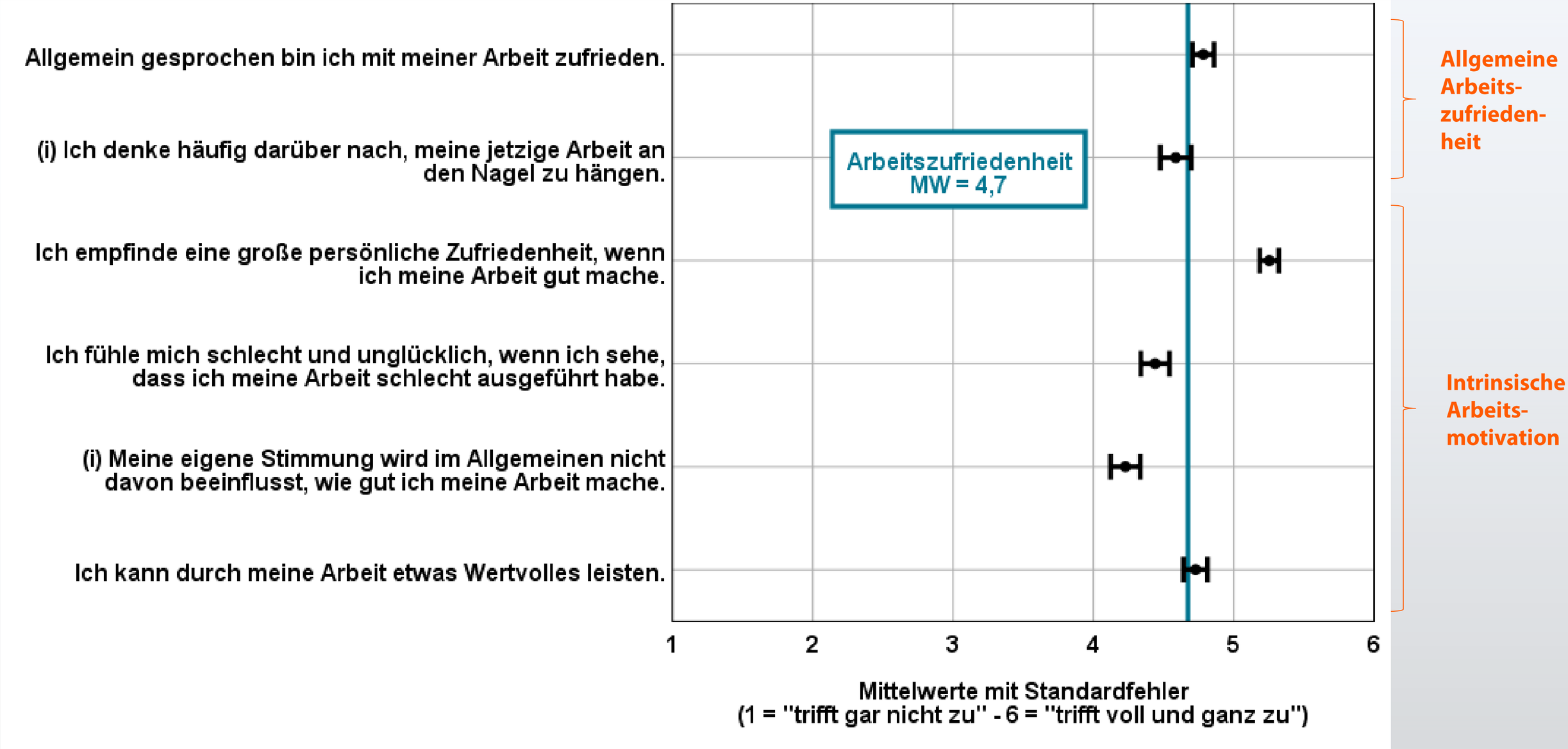
Ergebnisse: Übersicht

Quantitative Ergebnisse ggü. 2016/17 (nahezu) unverändert

Vorgehen der Projektgruppe:

- Neue Schwerpunkte in Freitextkommentaren
- Neue Erkenntnisse durch Detailauswertungen

Ergebnisse: Arbeitszufriedenheit



(i) = Item wurde invertiert.

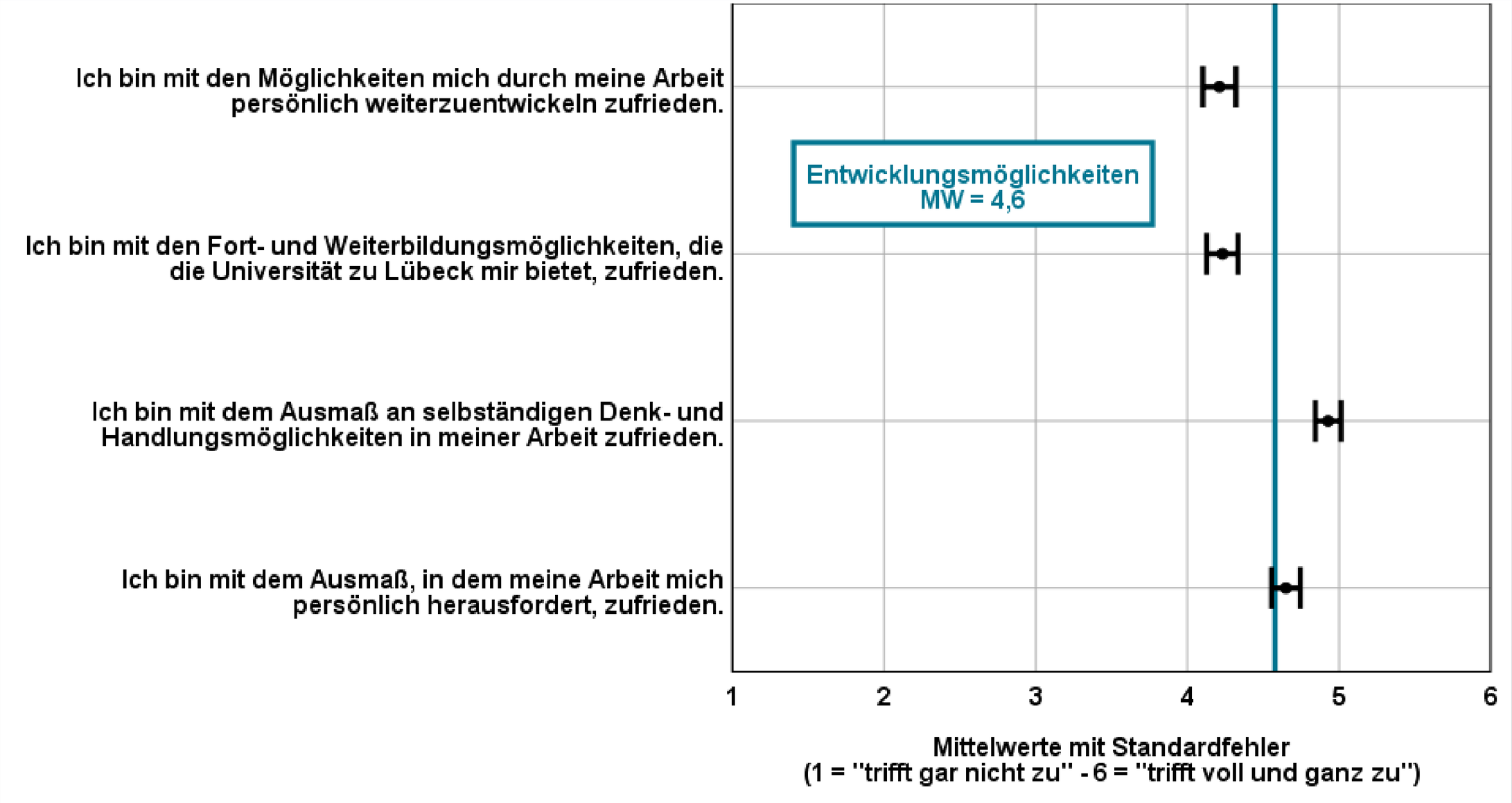
Detailergebnisse: Arbeitszufriedenheit

(i) „Ich denke häufig darüber nach, meine jetzige Arbeit an den Nagel zu hängen“

→ keine Beschäftigtengruppe in besonderer Weise betroffen

(i) = Item wurde invertiert.

Ergebnisse: Entwicklungsmöglichkeiten



Detailergebnisse: Entwicklungsmöglichkeiten

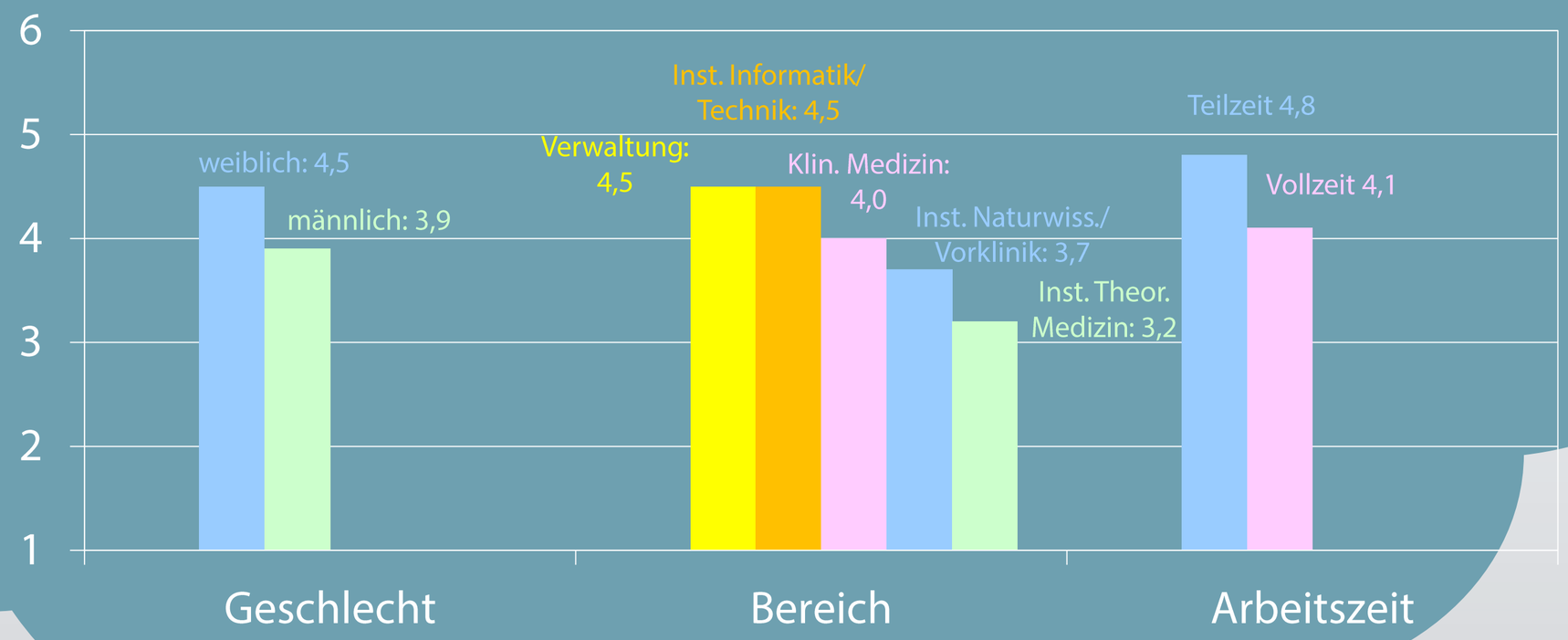
„Ich bin mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die die Universität zu Lübeck mir bietet, zufrieden.“

→Geschlecht*: Frauen zufriedener
→Bereich*: Verwaltung und Informatik/ Technik-Institute zufriedener als med. und naturwiss. Institute/Kliniken
→Arbeitszeit**: Teilzeitkräfte zufriedener

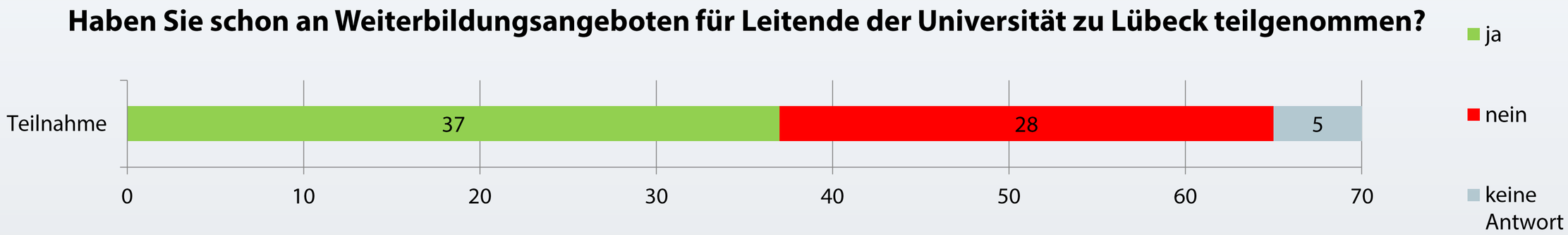
Aufgrund der multiplen explorativen Gruppenvergleiche wurde ein korrigiertes Signifikanzniveau angelegt:
*p<.0056 **p<.0011

Detailergebnisse: Entwicklungsmöglichkeiten

„Ich bin mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die die Universität zu Lübeck mir bietet, zufrieden.“ (Mittelwerte)



Ergebnisse: Interne Weiterbildung (Zusatzfragen an Leitende)



→53 % Teilnahme

Freitexte: Wenn nein, Gründe für Nichtteilnahme

- 9x Angebote nicht ansprechend, insb. nicht passgenau/nützlich (z.B. für speziellen Arbeitsbereich, Aufgaben einer stellv. Leitung)
- 7x keine Zeit
- 1x Themen zu sensibel für interne Bearbeitung
- 1x Angebote müssen gezielter beworben werden
- 1x Kurse waren schon voll
- 1x sieht keine Notwendigkeit
- 1x Tätigkeit an UzL gerade erst begonnen

Detailergebnisse: Weiterbildungen f. Leitende

„Haben Sie schon an Weiterbildungsangeboten für Leitende der UzL teilgenommen?“

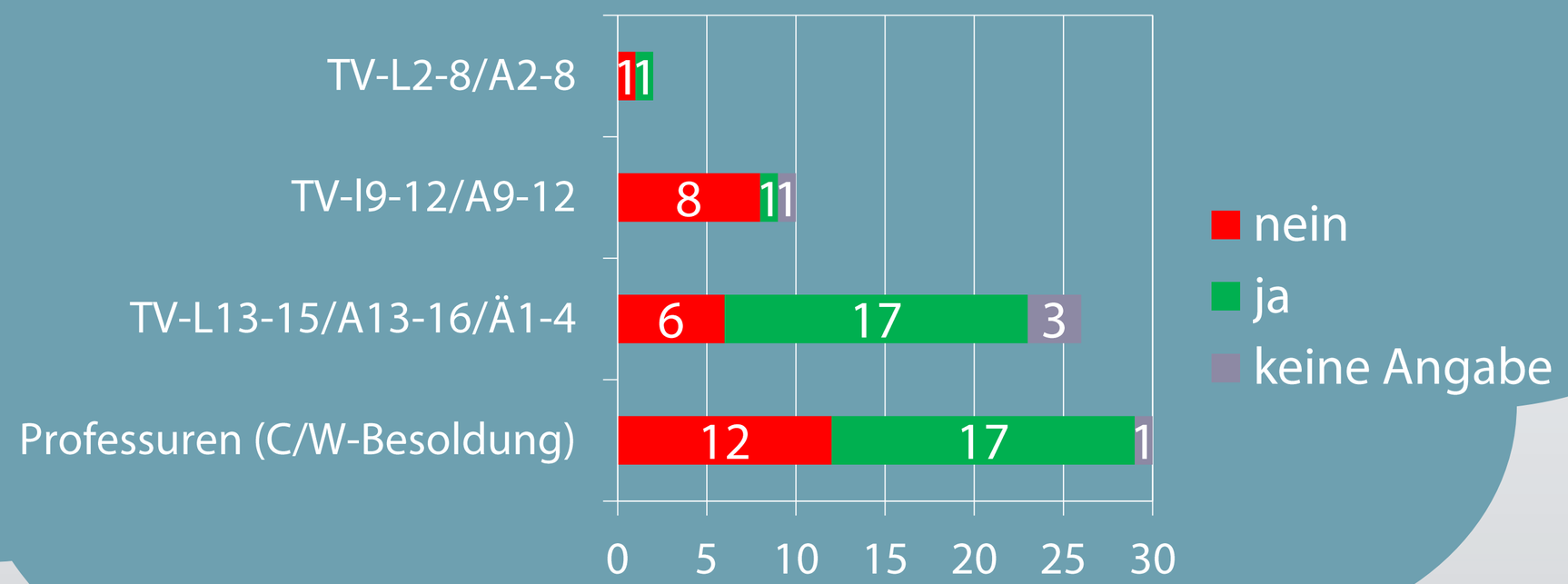
→$^{++}$Laufbahnstufe: tendenziell seltenere Teilnahme der mittleren Stufen (TVL 9-12 / A9-12) im Vergleich zu E13 und höher

→Professor*innen führen häufiger das Argument Zeitmangel an

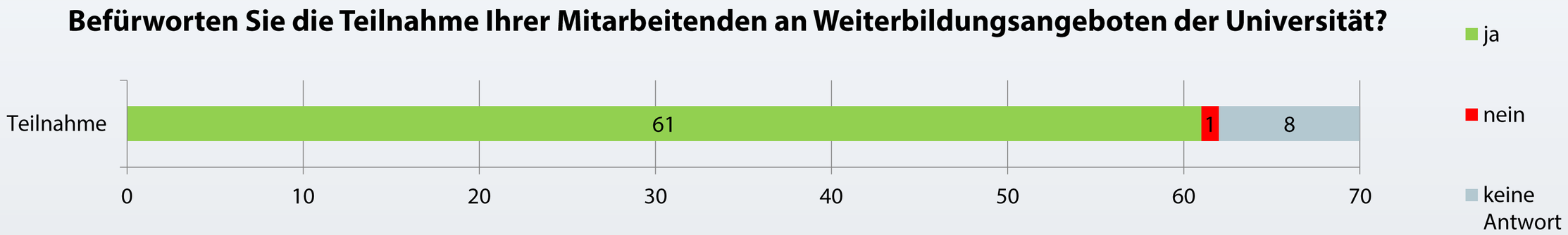
Aufgrund der multiplen explorativen Gruppenvergleiche wurde ein korrigiertes Signifikanzniveau angelegt: *$p<.0056$ **$p<.0011$. Laufbahnstufe unkorrigiert signifikant mit $^{++}p<.01$.

Detailergebnisse: Weiterbildungen f. Leitende

„Haben Sie schon an Weiterbildungsangeboten für Leitende der UzL teilgenommen?“ (Häufigkeiten)



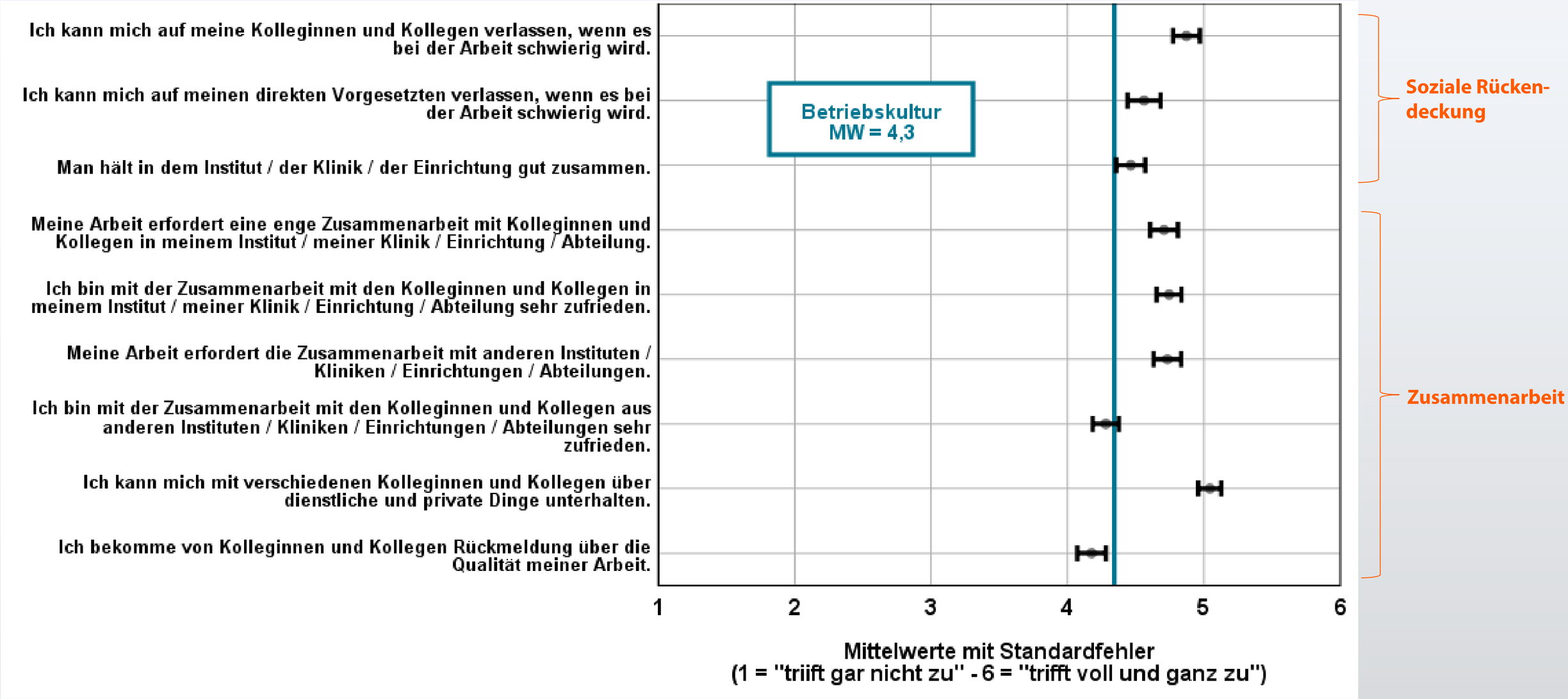
Ergebnisse: Interne Weiterbildung (Zusatzfragen an Leitende)



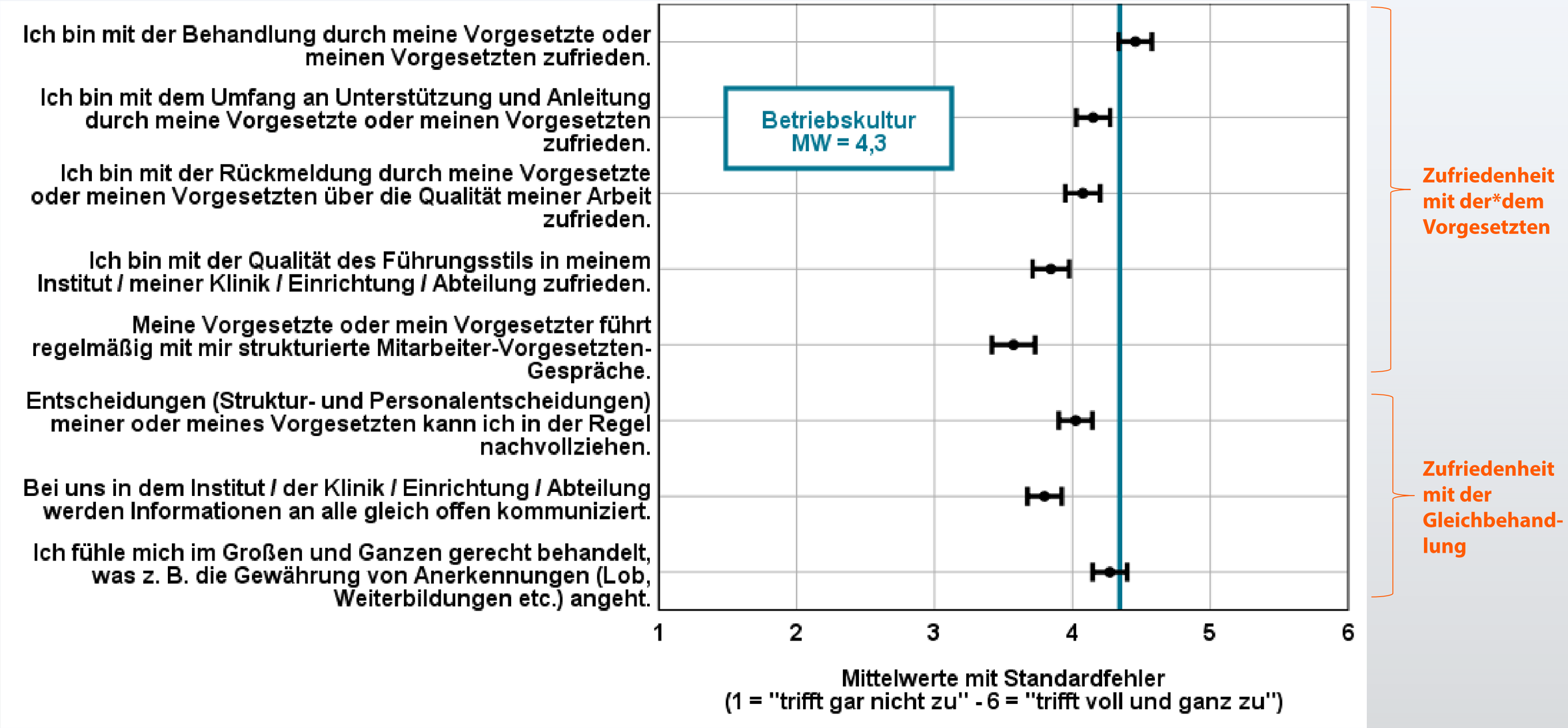
→96 % Befürwortung

Freitexte: Es wurden keine Gründe für eine Nichtbefürwortung angegeben.

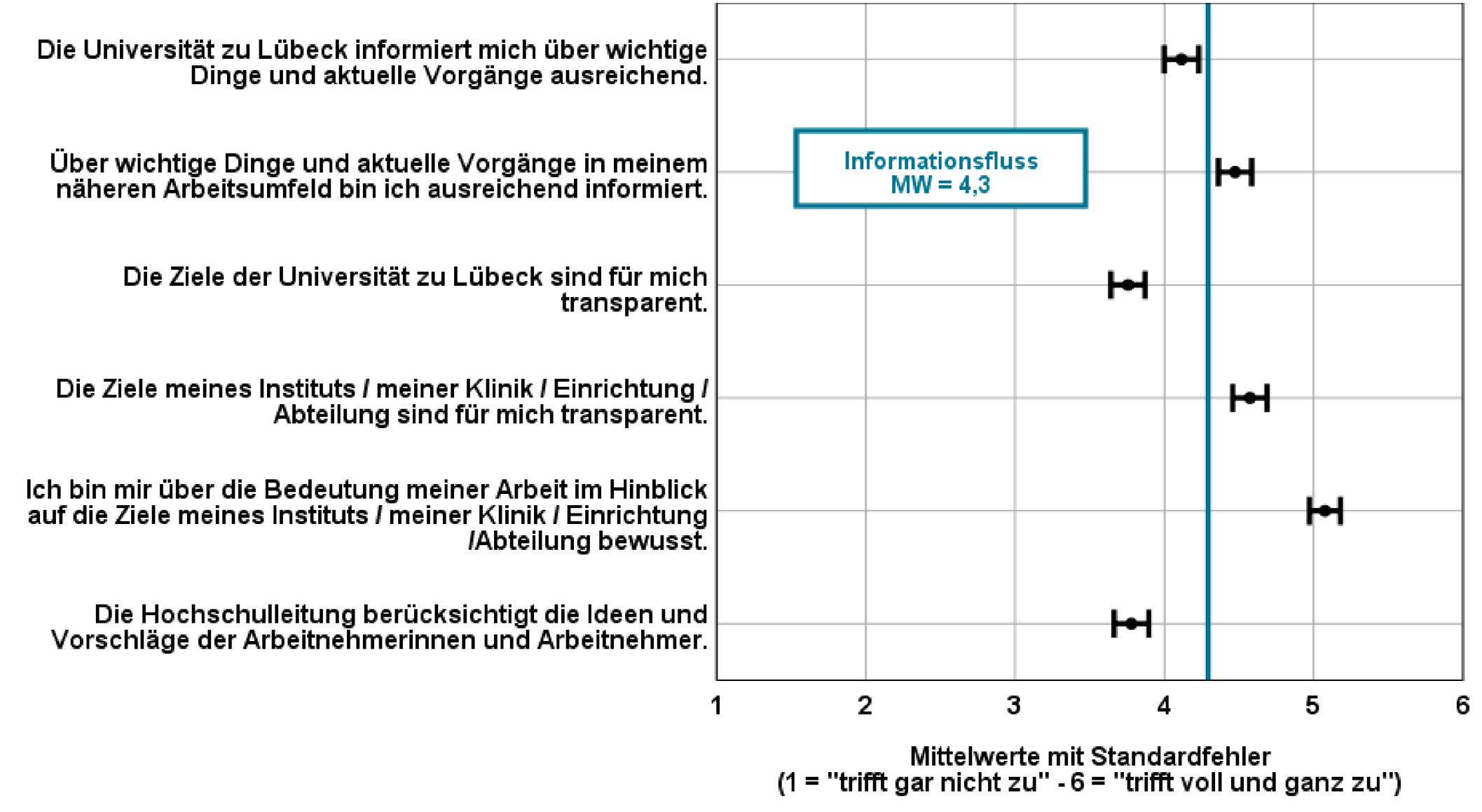
Ergebnisse: Betriebskultur (Rückendeckung, Zusammenarbeit)



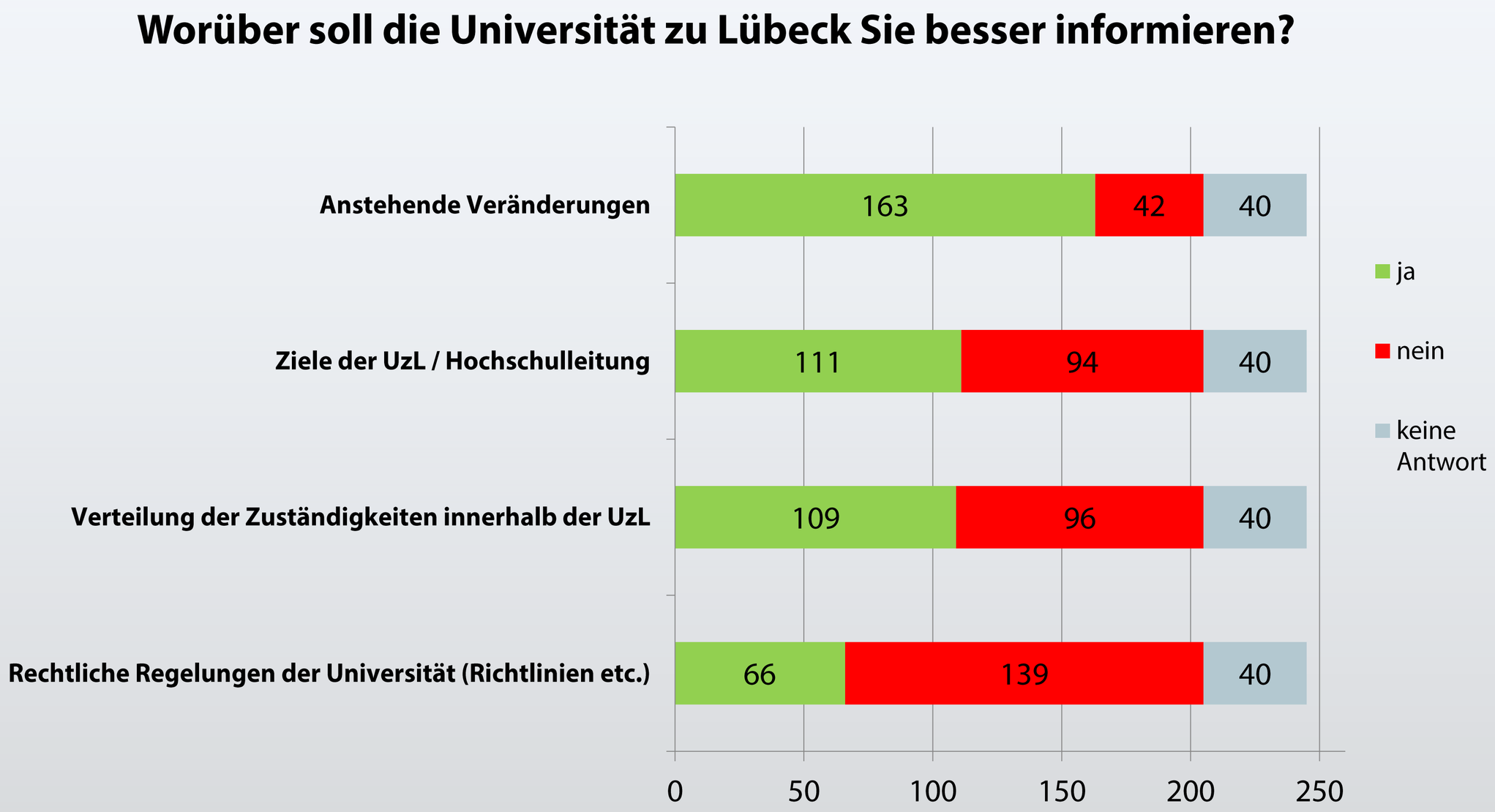
Ergebnisse: Betriebskultur (Vorgesetzte, Gleichbehandlung)



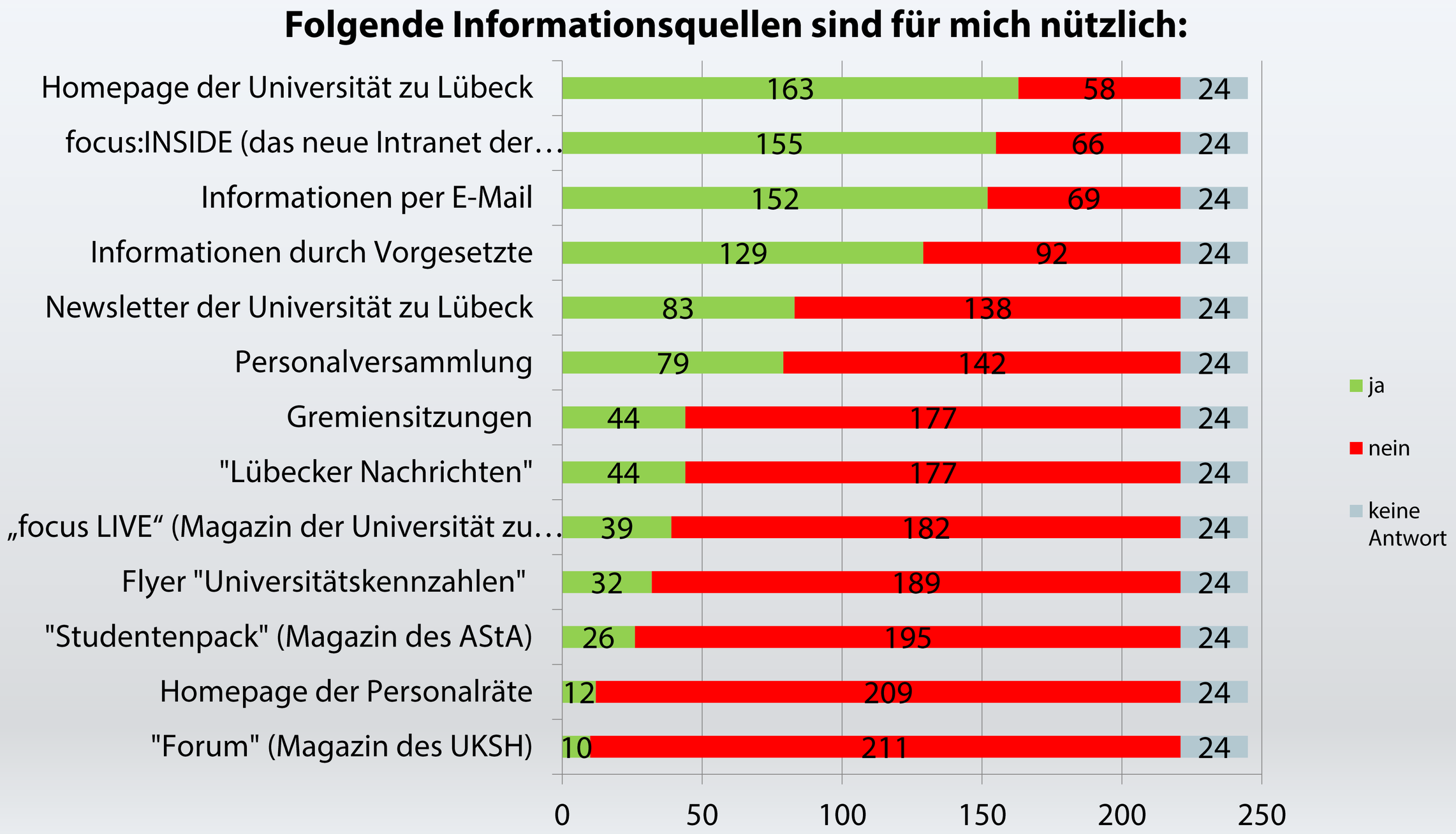
Ergebnisse: Informationsfluss



Ergebnisse: Informationsfluss



Ergebnisse: Informationsfluss



Detailergebnisse: Informationsfluss

„Folgende Informationsquellen sind für mich nützlich“ nach Geschlecht

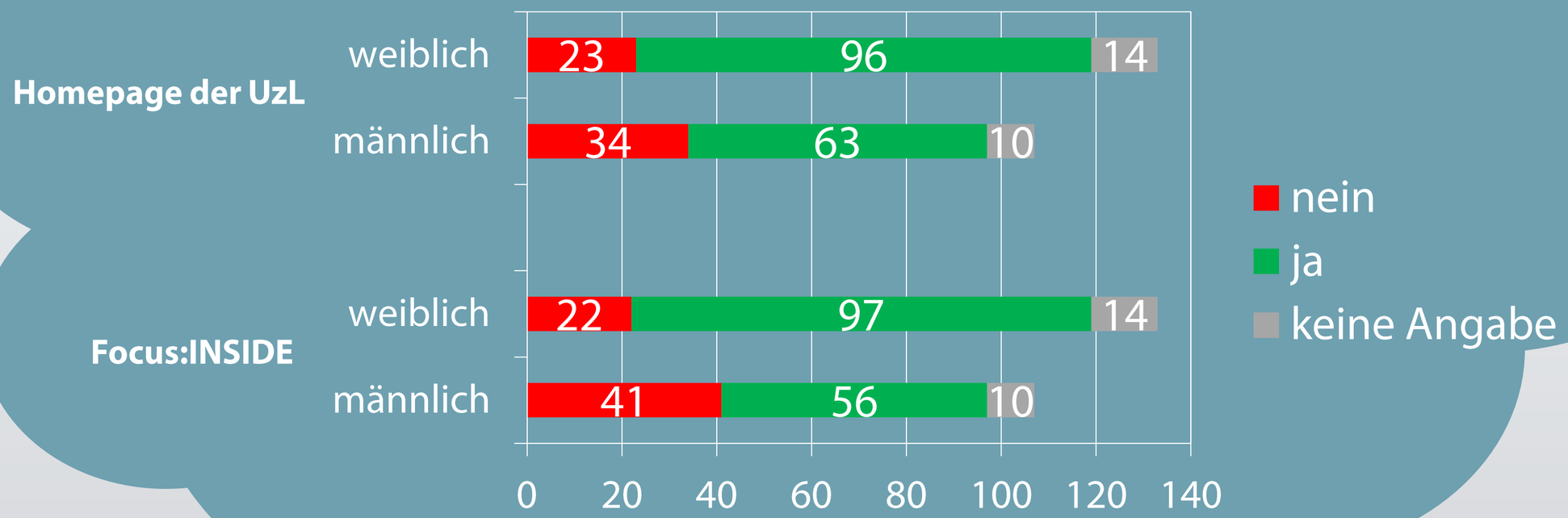
→ $^{+}$Homepage: Frauen finden sie häufiger nützlich

→ **focus:INSIDE: Frauen finden es häufiger nützlich

Aufgrund der multiplen explorativen Gruppenvergleiche wurde ein korrigiertes Signifikanzniveau angelegt: *p<.01923 **p<.0011. Homepage unkorrigiert signifikant mit $^{+}$p<.05.

Detailergebnisse: Informationsfluss

„Folgende Informationsquellen sind für mich nützlich“ nach Geschlecht (Häufigkeiten)



Detailergebnisse: Informationsfluss

„Folgende Informationsquellen sind für mich nützlich“ nach Personalgruppe

→ **focus:INSIDE: TAP-Personal findet das Intranet im Vergleich zu wiss. Mitarbeitenden und Professor*innen häufiger nützlich.

→ **Personalversammlung: TAP-Personal findet sie häufiger nützlich.

→ *Informationen durch Vorgesetzte: TAP-Personal findet sie besonders häufig nützlich.

→ **Gremiensitzungen: Professor*innen finden sie besonders häufig nützlich.

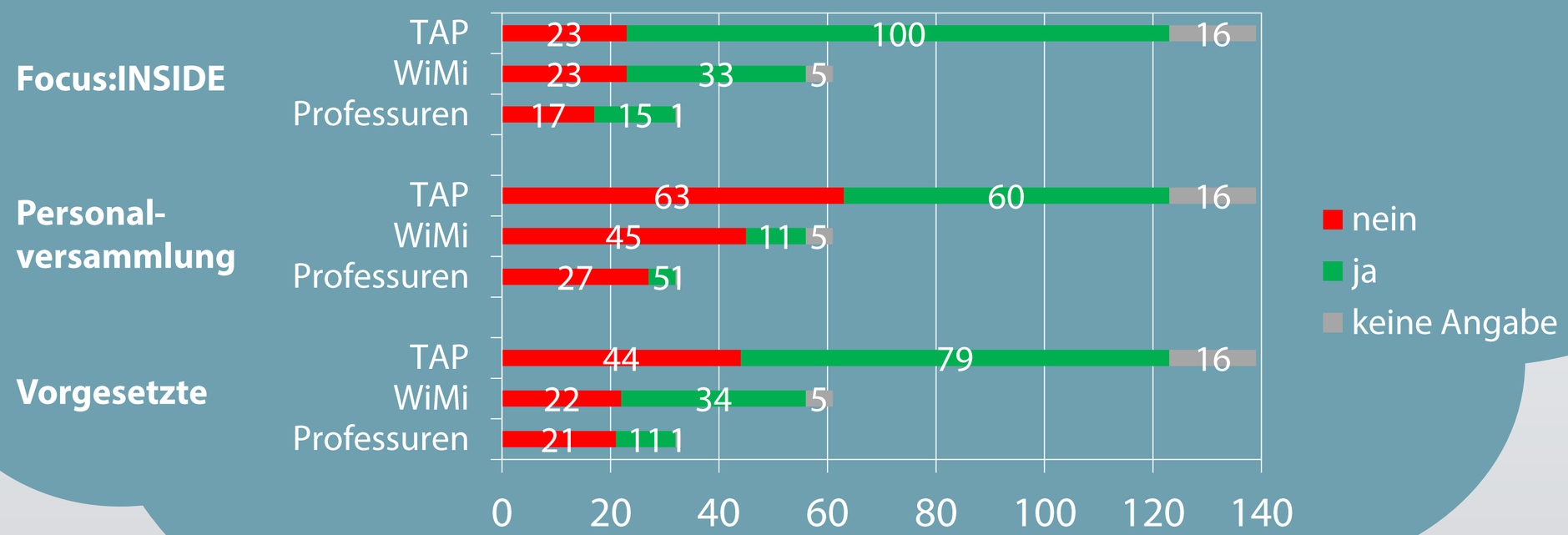
→ +Newsletter: TAP und Professor*innen finden ihn im Vergleich zu WiMi häufiger nützlich.

→ +Lübecker Nachrichten: Professor*innen finden sie vergleichsweise häufig nützlich, WiMi vergleichsweise selten.

Aufgrund der multiplen explorativen Gruppenvergleiche wurde ein korrigiertes Signifikanzniveau angelegt: *$p<.01923$ **$p<.0011$. Newsletter und LN unkorrigiert signifikant mit +$p<.05$.

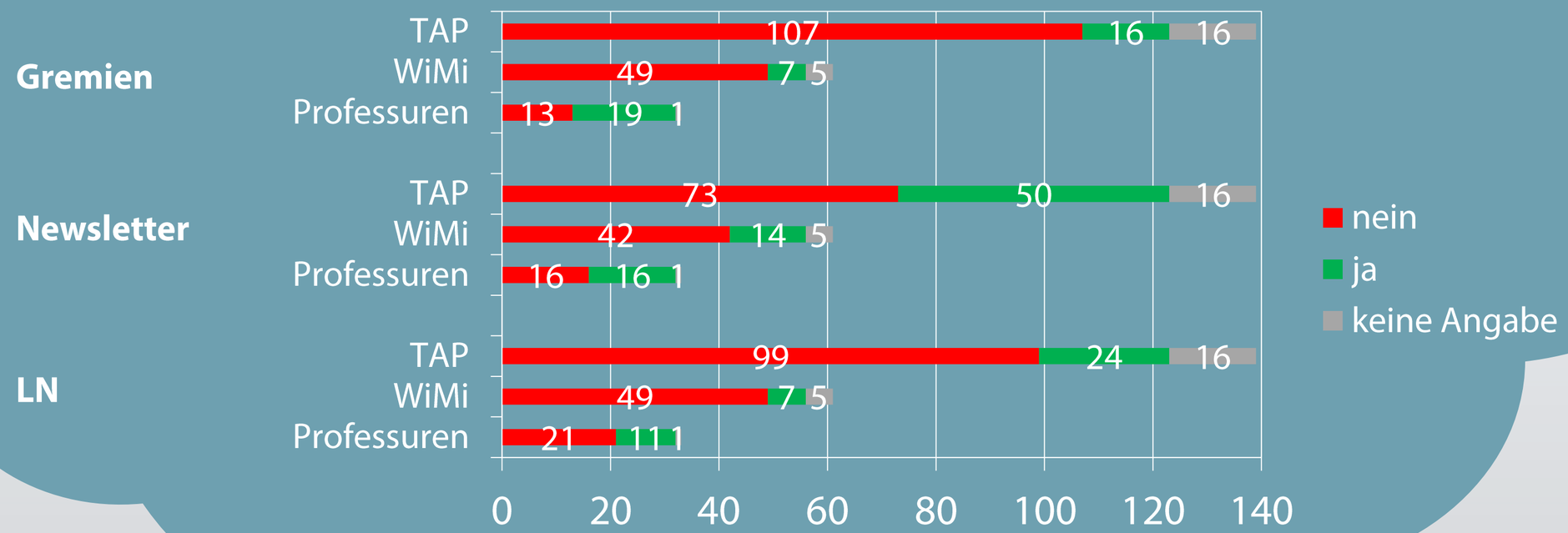
Detailergebnisse: Informationsfluss

„Folgende Informationsquellen sind für mich nützlich“ nach Personalgruppe (Häufigkeiten)

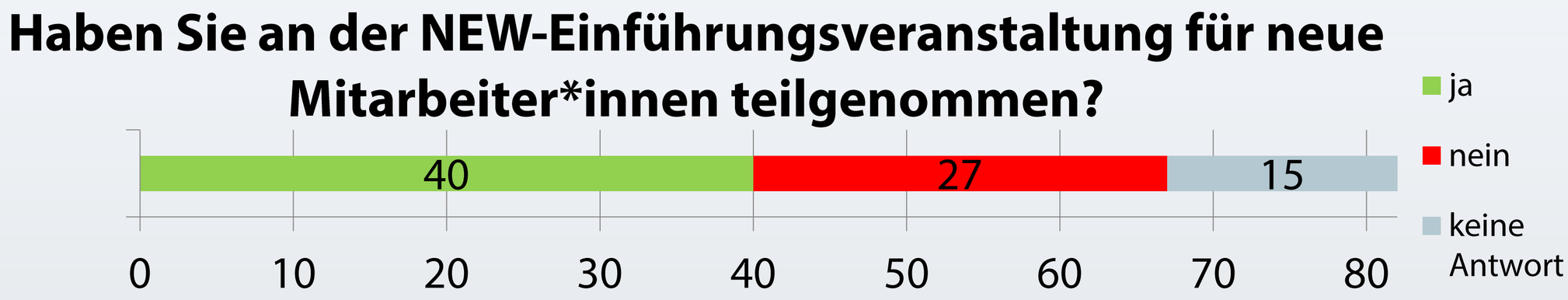


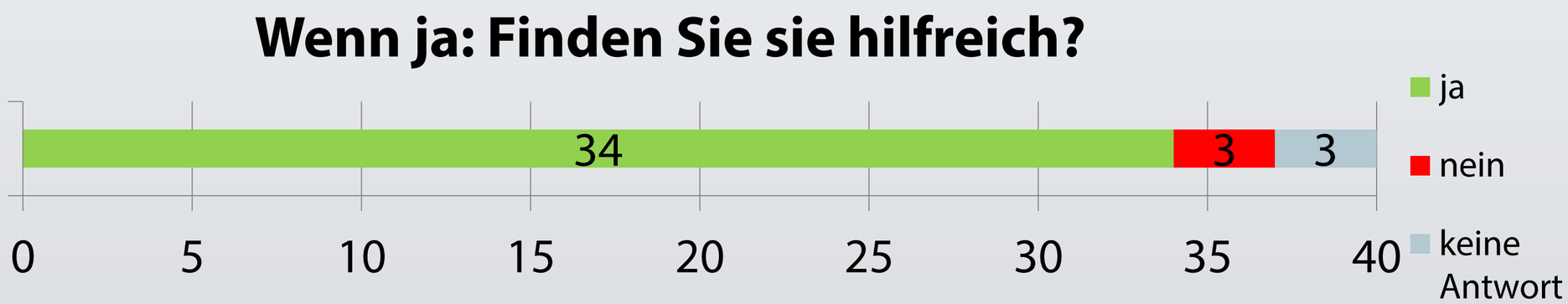
Detailergebnisse: Informationsfluss

„Folgende Informationsquellen sind für mich nützlich“ nach Personalgruppe (Häufigkeiten)



Ergebnisse: New Employees Welcome (NEW) (Zusatzfragen < 3 Jahren Betriebszugehörigkeit)



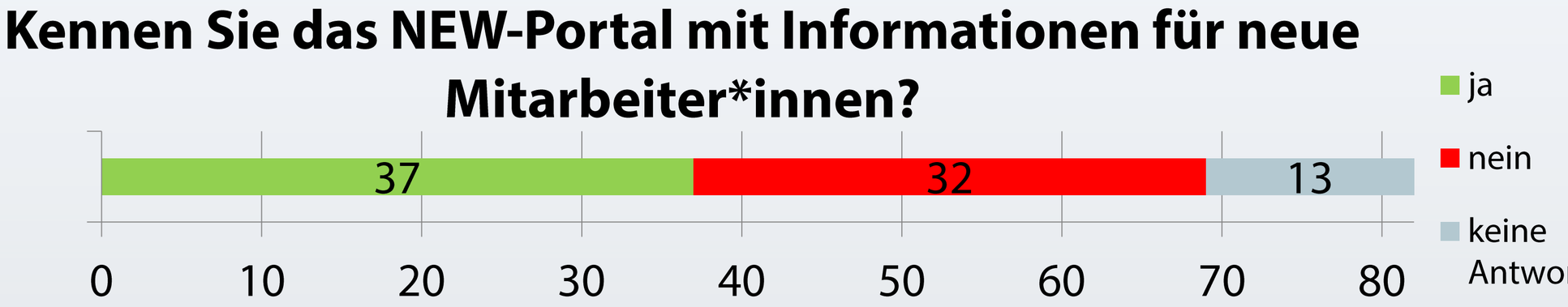


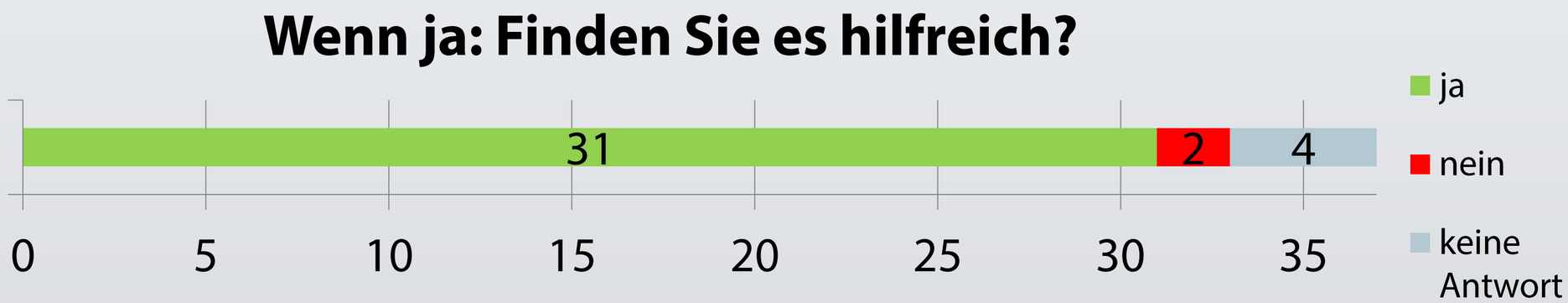
NEW-Einführungsveranstaltung:
→ 49% teilgenommen
→ davon 85% hilfreich

Freitexte: Gründe, wenn nicht hilfreich

- 1x keine neuen Informationen
- 1x zu viele politische und historische Informationen

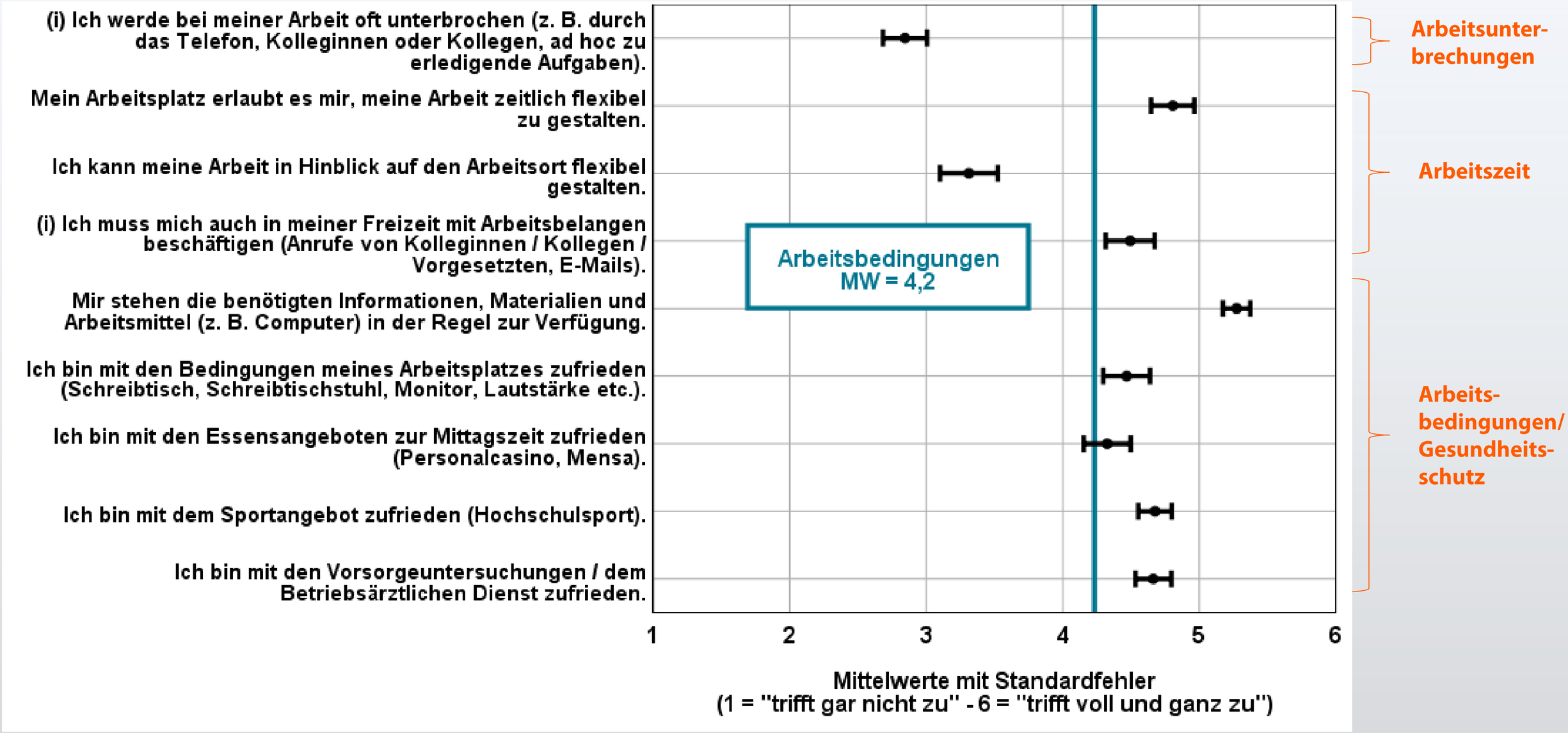
Ergebnisse: New Employees Welcome (NEW) (Zusatzfragen < 3 Jahren Betriebszugehörigkeit)





NEW-Portal:
→ 45% bekannt
→ davon 84% hilfreich

Ergebnisse: Arbeitsbedingungen



(i) = Item wurde invertiert.

Detailergebnisse: Arbeitsbedingungen

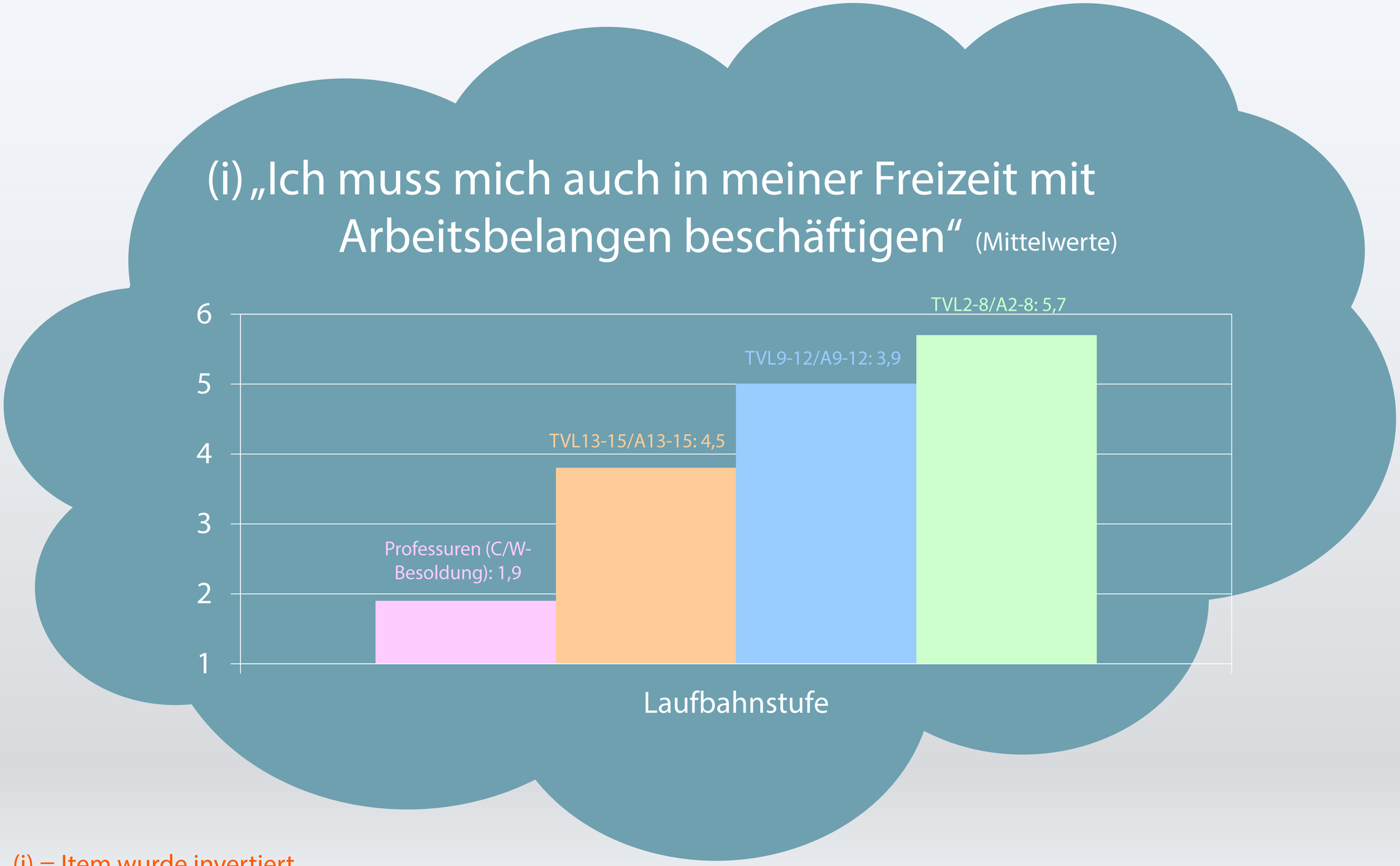
(i) „Ich muss mich auch in meiner Freizeit mit Arbeitsbelangen beschäftigen“ nach Laufbahnstufen

→**Laufbahnstufe: signifikante Unterschiede zwischen allen Gruppen

(i) = Item wurde invertiert.

**p<.01 signifikante Varianzanalyse mit ebenfalls signifikanten Post-hoc-Vergleichen

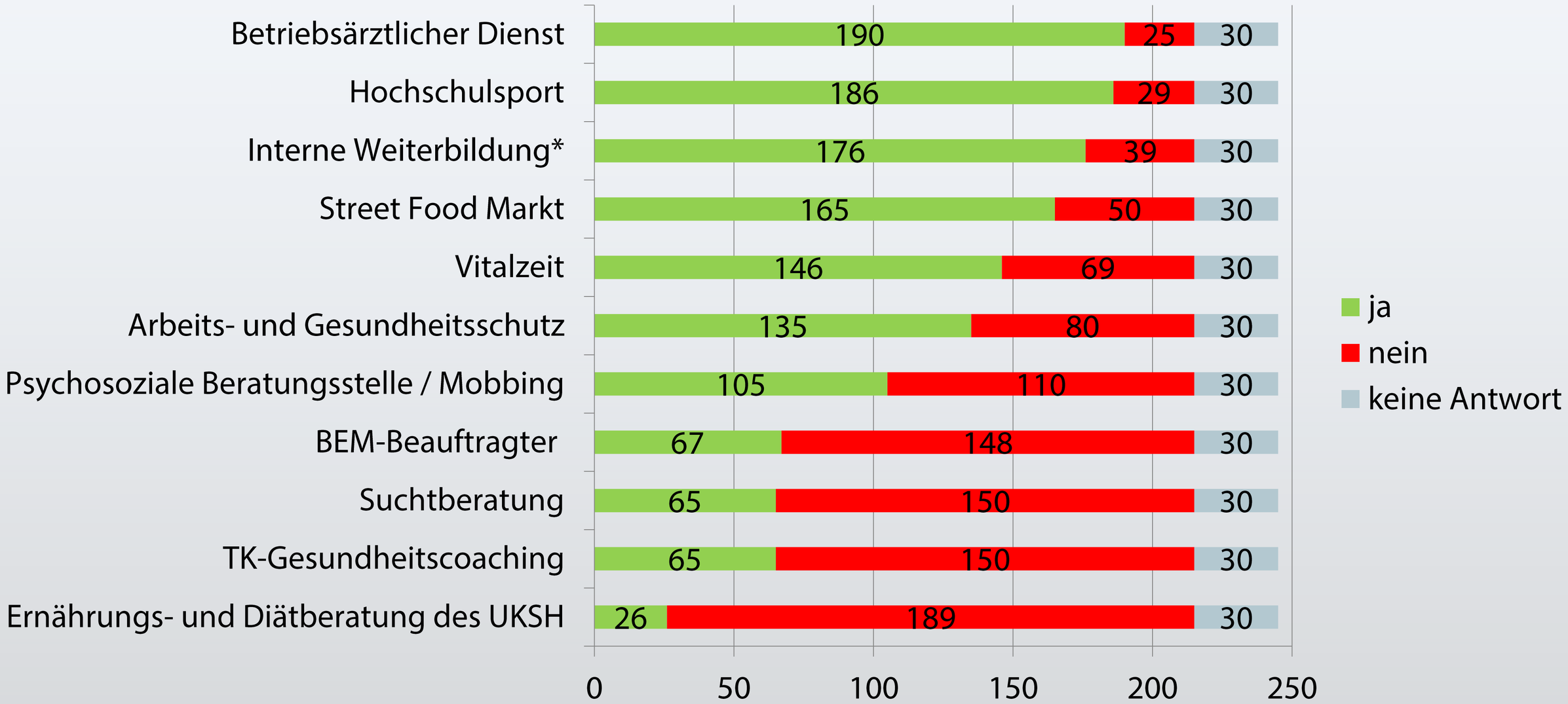
Detailergebnisse: Arbeitsbedingungen



(i) = Item wurde invertiert.

Ergebnisse: Gesundheitsförderung

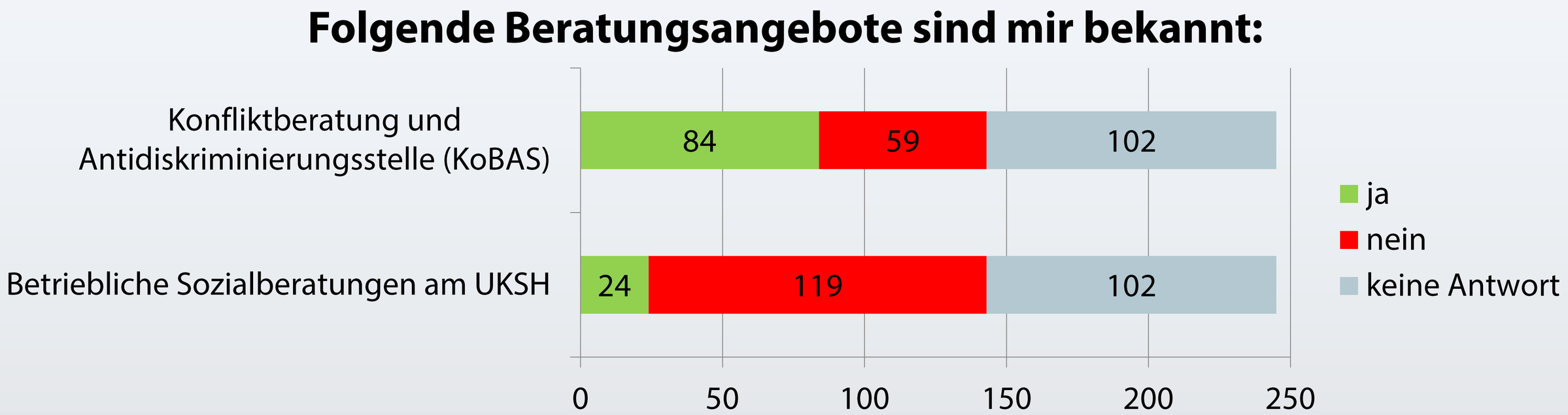
Folgende Angebote im Rahmen der Gesundheitsförderung sind mir bekannt:



Lediglich eine Person gab an, keins der genannten Angebote zu kennen.

*Angebote: Augentraining, Ersthelfer_innen-Auffrischungskurs, Gesund Führen, Metakognitives Training, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Pflegeberatung, Psychologische Deeskalation, Rückengerechtes Verhalten, Stressmanagement

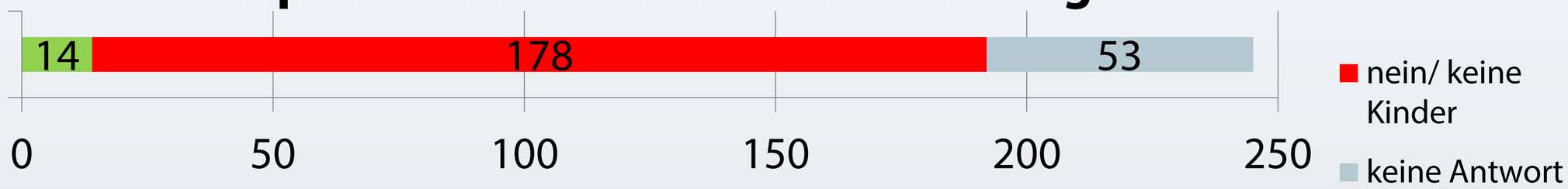
Ergebnisse: weitere Beratungsangebote



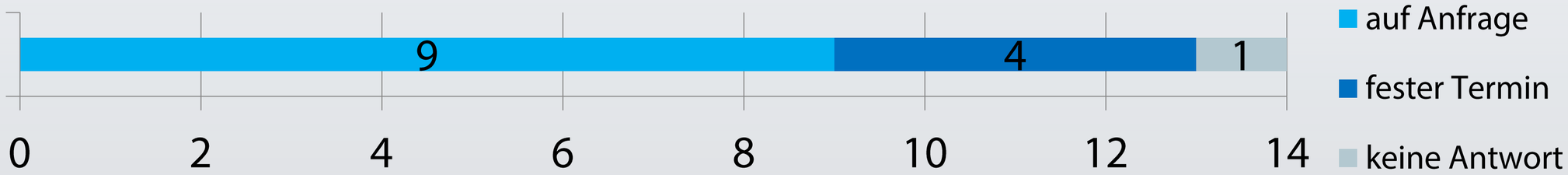
54 Personen gaben an, keins der genannten Angebote zu kennen.

Ergebnisse: Bedarf Hausaufgabenbetreuung

Haben Sie Bedarf an einer Hausaufgabenbetreuung auf dem Campus für Ihre Kinder am Nachmittag?



Wenn ja: Welche Terminierung wäre für Sie am passendsten?

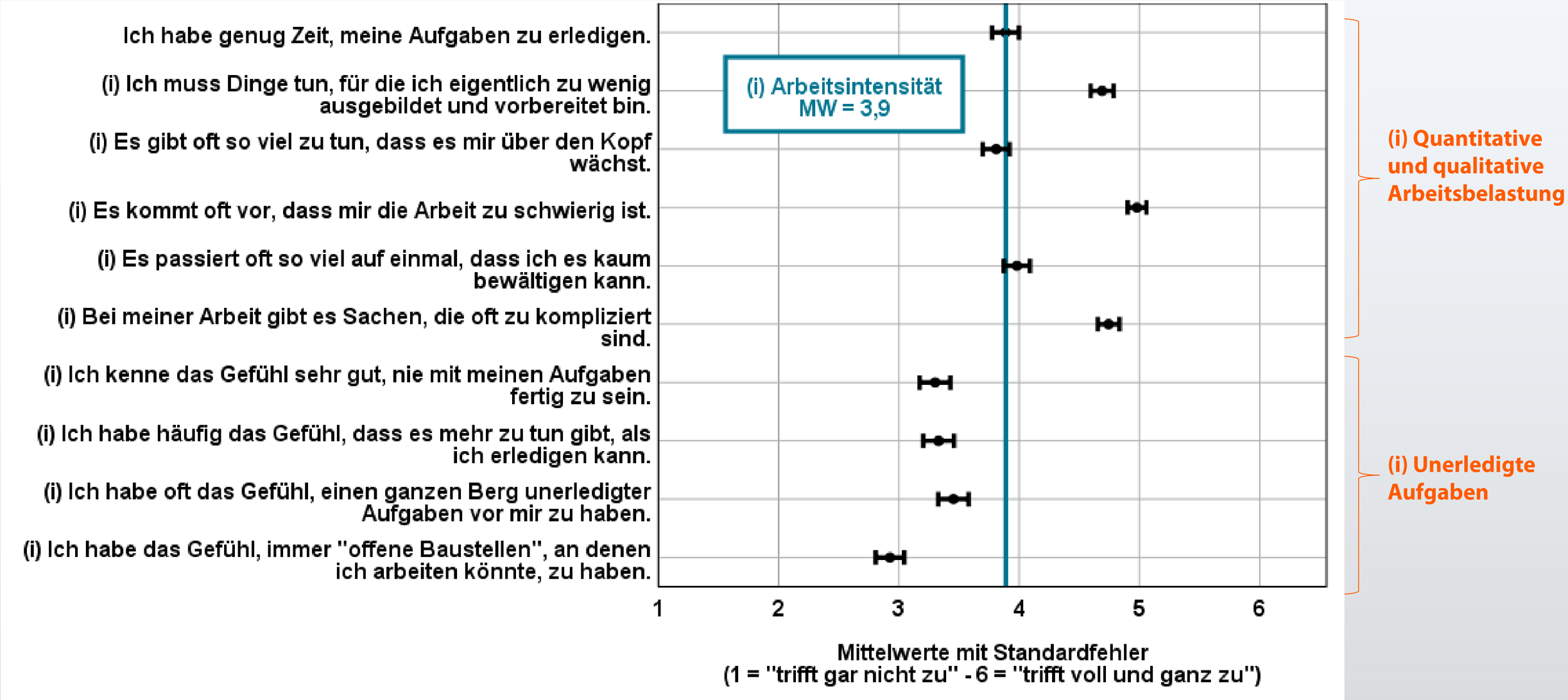


Hausaufgabenbetreuung:
→ 6% Bedarf
→ davon 64% auf Anfrage, 29% mit festem Termin

Freitexte: Gewünschter Turnus für festen Termin

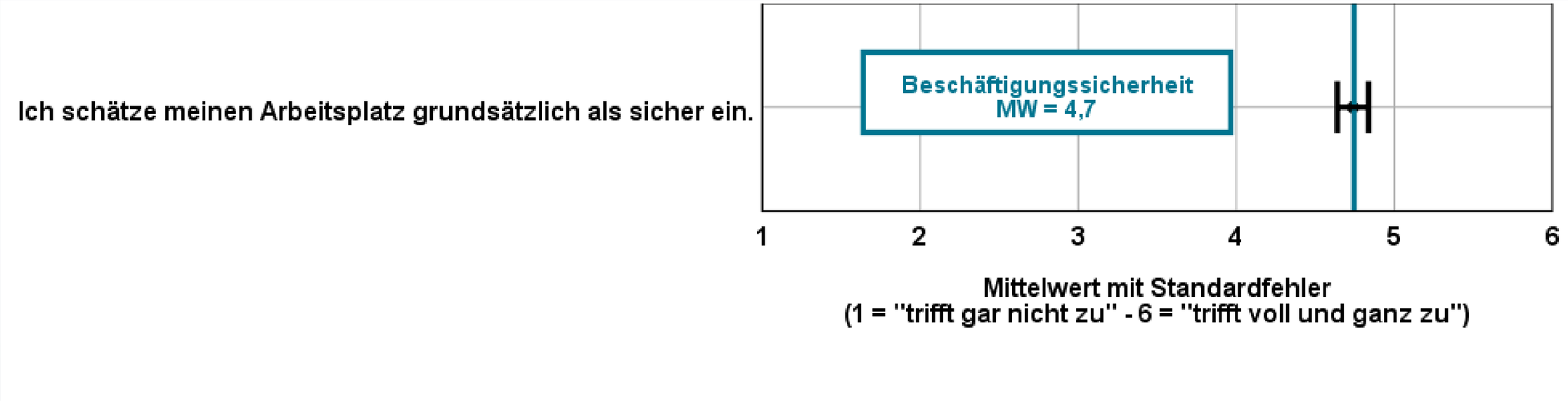
- 2x einmal pro Woche
- 1x ein- bis zweimal pro Woche
- 1x zweimal pro Woche

Ergebnisse: Arbeitsintensität



(i) = Item/Skala wurde invertiert.

Ergebnisse: Beschäftigungssicherheit



Detailergebnisse: Beschäftigungssicherheit

„Ich schätze meinen Arbeitsplatz grundsätzlich als sicher ein“

→ keine Geschlechterunterschiede

Ergebnisse: Verbesserungsvorschläge

Freitexte (häufigste Nennungen):

- 20x Arbeitsorganisation (z. B. Verwaltungsprozesse optimieren und digitalisieren)
- 18x Personal (z. B. mehr Stellen schaffen)
- 18x Personalentwicklung (z. B. Mitarbeitergespräche für alle, Führungskräfteentwicklung)
- 14x Kommunikation (z. B. breitere Nutzung des Intranets)
- 12x Ausstattung (z. B. Raumnot reduzieren)
- 10x Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung (z. B. mehr Fahrradstellplätze)

→ insgesamt 55 Freitexte mit über 100 <u>verschiedenen</u> Vorschlägen

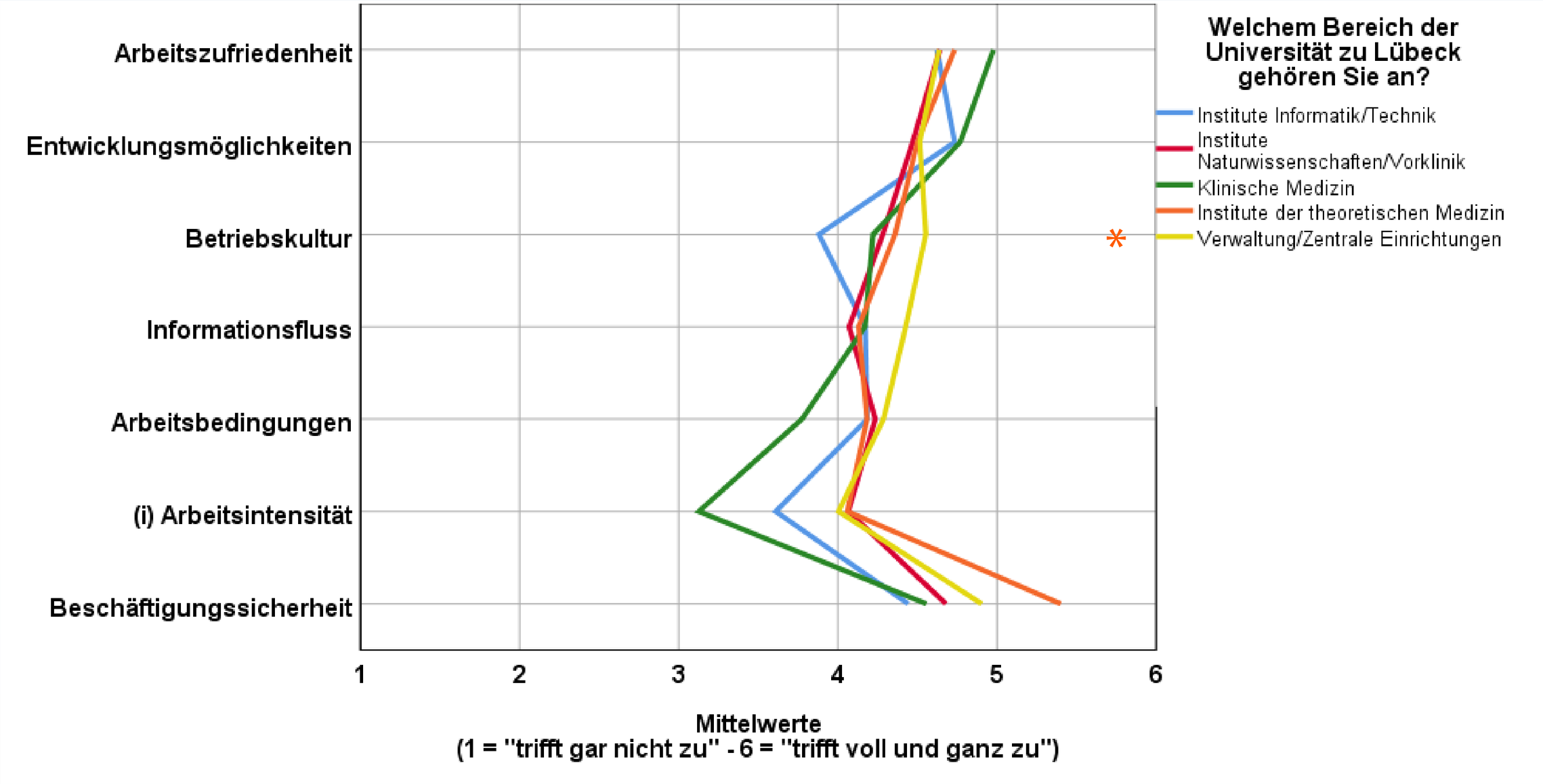
Ergebnisse: Anregungen für Folgebefragung

Freitexte (häufigste Nennungen):

- 15x neue inhaltliche Anregungen (z. B. Wahrnehmung der Universität durch Mitarbeitende, Belastung von Forscher*innen durch bürokratische Aufgaben)
- 7x Kritik an bestehender Befragung (z. B. Unklarheiten bei der Beantwortung)

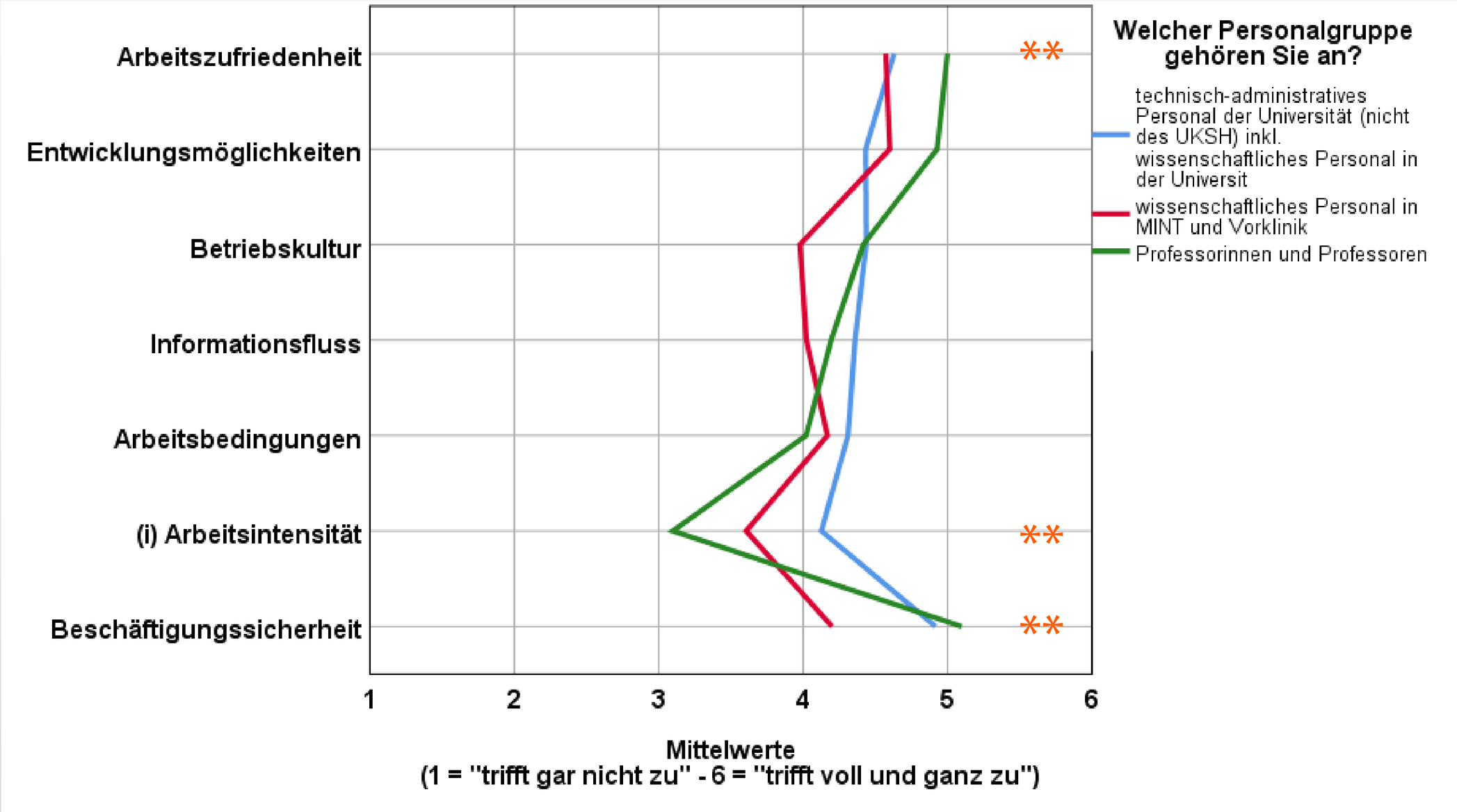
→ insgesamt 21 Freitexte mit 22 <u>verschiedenen</u> Hinweisen

Übersicht: Vergleich nach Bereich



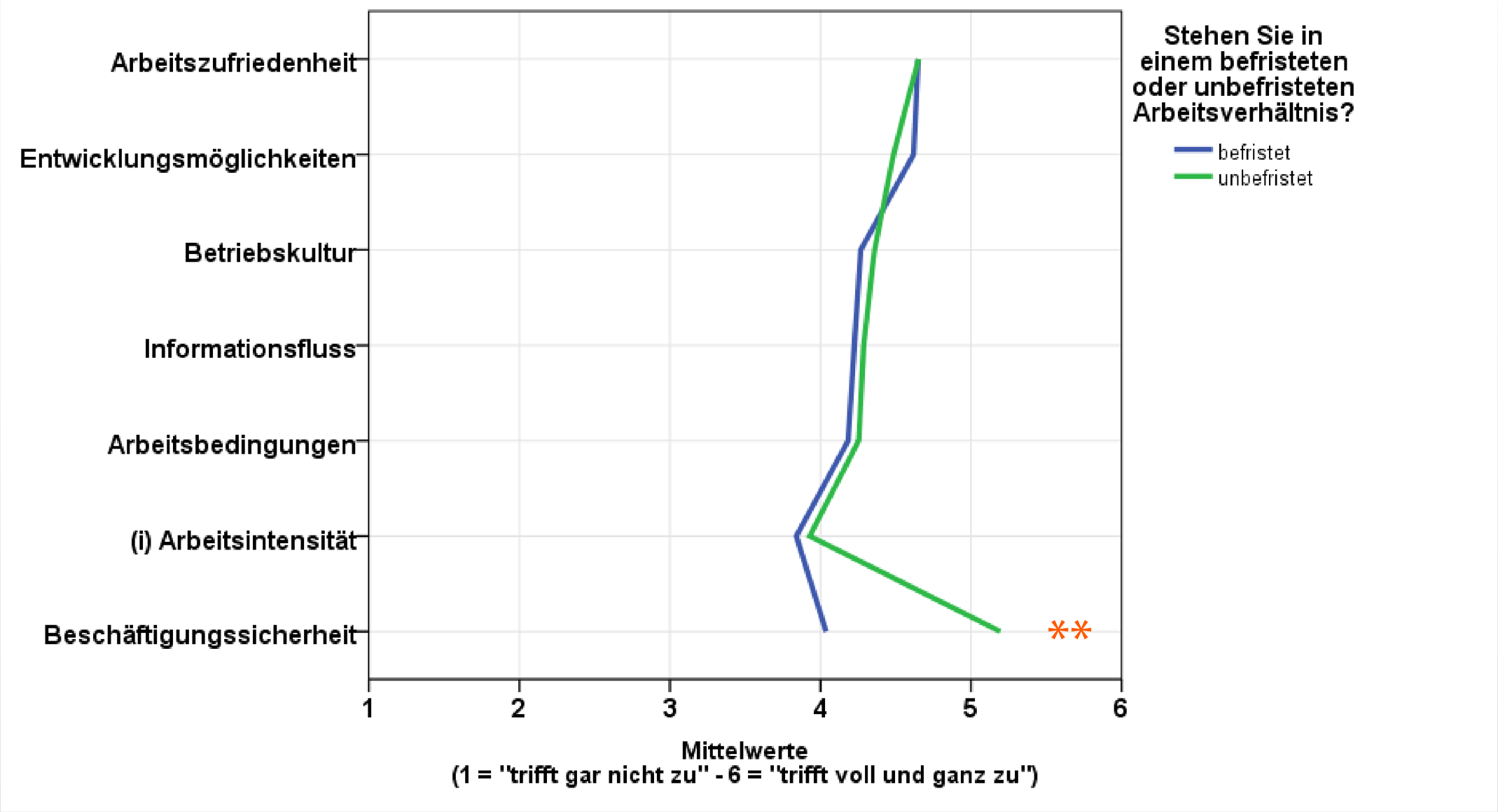
Anmerkung: * = $p<.05$.

Übersicht: Vergleich nach Personalgruppe



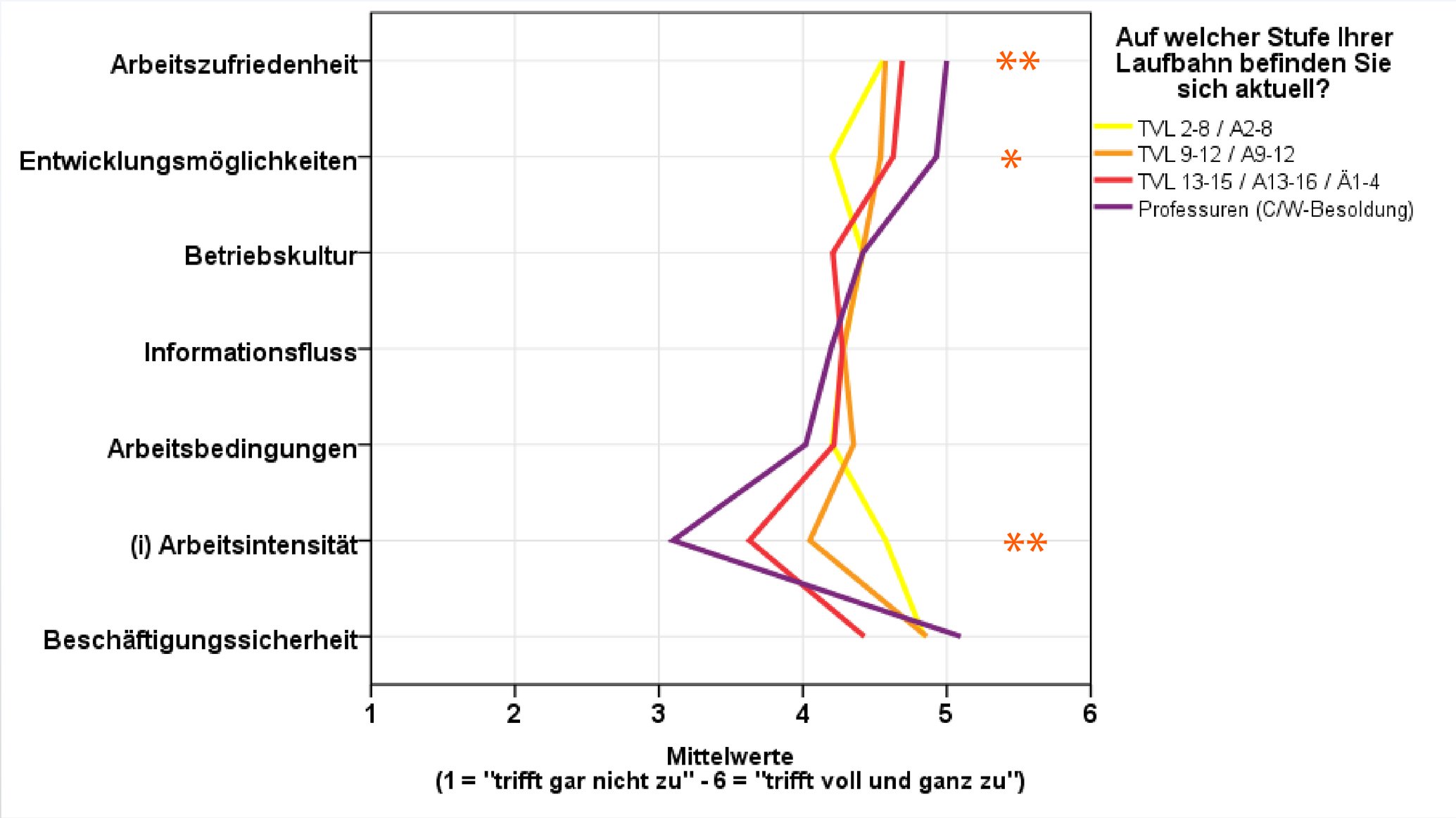
Anmerkung: ** = $p<.01$.

Übersicht: Vergleich nach Arbeitsverhältnis



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

Übersicht: Vergleich nach Laufbahnstufe



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

Durch welche Skala ist Arbeitszufriedenheit am besten vorhersagbar?

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

Prädiktoren	**β**	**p-Wert**
Entwicklungsmöglichkeiten	.56**	.00
Betriebskultur	.05	.54
Informationsfluss	.10	.17
Arbeitsbedingungen	-.02	.75
(i) Arbeitsintensität	-.10	.08
Beschäftigungssicherheit	.06	.31

Das korrigierte R^2 liegt bei .43, das Modell ist statistisch hoch signifikant ($p<.01$).

→ Der Vergleich der Beta-Gewichte zeigt, dass die **Entwicklungs-möglichkeiten** den stärksten Einfluss haben.

Was ist seit der letzten Befragung passiert?

Entwicklungsmöglichkeiten

- Anpassung Interne Weiterbildung (insb. TAP-Personal)
- Ausbau Interne Weiterbildung (seit letzter MAB Teilnahmezahlen mehr als verdreifacht)
- Überarbeitung strukturierter Mitarbeitergespräche („Dialogzeit“)

Betriebskultur

- Abschluss Diversity-Audit
- Tag des Sekretariats
- Abend der Vielfalt (auch mit studentischer Beteiligung)
- Wiederholung der Mitarbeiter*innenzufriedenheitsbefragung

Informationsfluss

- Cross-Media-Strategie
- Interne Kommunikation: neues Intranet focus:INSIDE
- Geplanter Verwaltungs-Newsletter <u>nicht</u> umgesetzt, da Intranet als neuer Kommunikationskanal

Was ist seit der letzten Befragung passiert?

Arbeitsbedingungen

- aktive Pause („Vitalzeit“)
- Notfallkarte
- IWB-Gesundheitsangebote

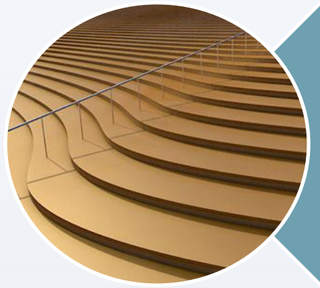
Arbeitsintensität

- Verwaltungsbenchmarking beauftragt (HIS)
  → Durchführung im Sommer 2019

Beschäftigungssicherheit

- Karrierewege: Clinician Scientist School Lübeck (Prof. Sadik), Tenure Track Satzung

Was ist jetzt geplant?



Ausbau der Personalentwicklung

(v.a. Ausweitung der Mitarbeiter*innengespräche, ganzheitliches PE-Konzept, ggf. Job Rotation)

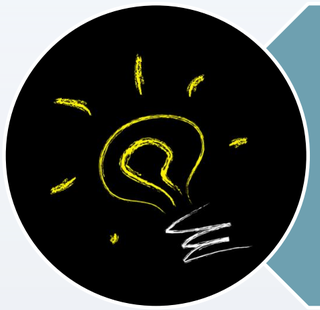
Ausbau der Führungskräfteentwicklung

(v.a. Kommunikation, Gesundheitsschutz, speziell auch Adressierung des mittleren Managements)

Optimierung und Digitalisierung von Verwaltungsprozessen

Verwaltungsbenchmarking

Was ist jetzt geplant?



Diskussion über ein betriebliches Vorschlagswesen

Hausaufgabenbetreuung

(Maßnahmenplanung durch AG Quali mit Kind nach Bedarfsabfrage in Semesterevaluation SoSe19)

Gesunde Hochschule

(Adressierung von Arbeitsunterbrechungen im Stressmanagement-Seminar, Bekanntheitssteigerung von Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz und BÄD)

Einladung aller Mitarbeitenden zur Ergebnisdiskussion im Herrenhaus

UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

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