



Zufriedenheitsbefragung zu Ressourcen und Belastungen an den
Arbeitsplätzen der TU Dortmund (2017)
- Übersicht der Ergebnisse -

Inhalt

- **Beteiligungsquote der Zufriedenheitsbefragung**

- **Ergebnisdarstellung**
 - Detailergebnisse der Statusgruppen
 - Ressourcen, Belastungen und Handlungsbedarfe in den Statusgruppen
 - Die Statusgruppen im Vergleich

- **Und wie geht es jetzt weiter?**



Beteiligungsquote



- Zufriedenheitsbefragung vom 22. Februar bis 21. April 2017
- Beteiligungsquote hochschulweit: 48,8 %
(absolut: 1.704 Personen)
- Professoren/-innen: 135 (von 304 = 44,4 %)
- Wiss. Mitarbeiter/-innen: 843 (von 1964 = 42,9 %)
- MA in Technik/Verwaltung in wiss. Einrichtungen: 359 (von 584 = 61,5 %)
- MA in Technik/Verwaltung in Zentralverwaltung: 368 (von 644 = 57,1 %)

Ergebnisdarstellung

- Die **Ergebniswerte** sind **Mittelwerte** (MW) (arithmetisches Mittel)
Hinweis: Je höher die **Standardabweichung** (SD), desto weniger repräsentiert der MW die einzelnen Antworten. **Bei SD > 1,25 ist der MW entsprechend gekennzeichnet.**
- **Benchmark:** Zum externen Vergleich wird zusätzlich für jedem Themenkreis der durchschnittliche Mittelwert von 7 anderen Universitäten angegeben (graues Kästchen unter Skalen-Mittelwert).
- **Alle Ergebnisse sind „positiv ausgerichtet“ dargestellt (je höher, desto besser).**
- **Die Ergebnisse sind farblich hinterlegt („Ampel-Raster“):**
 - 1,00 - 2,50: **ROT** (kritische Werte: hohe Belastung)
 - 2,51 - 3,49: **GELB** (mittlere Werte: mittlere Belastung)
 - 3,50 - 5,00: **GRÜN** (unkritische Werte: geringe Belastung)

Ergebnisdarstellung

- **Handlungsbedarfe:**

Aussagekräftige: Die Angaben "sehr/eher großer Handlungsbedarf" müssen insgesamt mind. 30% der jeweiligen Grundgesamtheit (also aller Mitarbeitender der jeweiligen Statusgruppe innerhalb der betroffenen Einrichtung bzw. der gesamten Hochschule) und mind. 40% der jeweiligen Teilnehmerzahl (also der Mitarbeitenden der jeweiligen Statusgruppe innerhalb der betr. Einrichtung bzw. Hochschule, die an der Befragung teilgenommen haben) ausmachen.

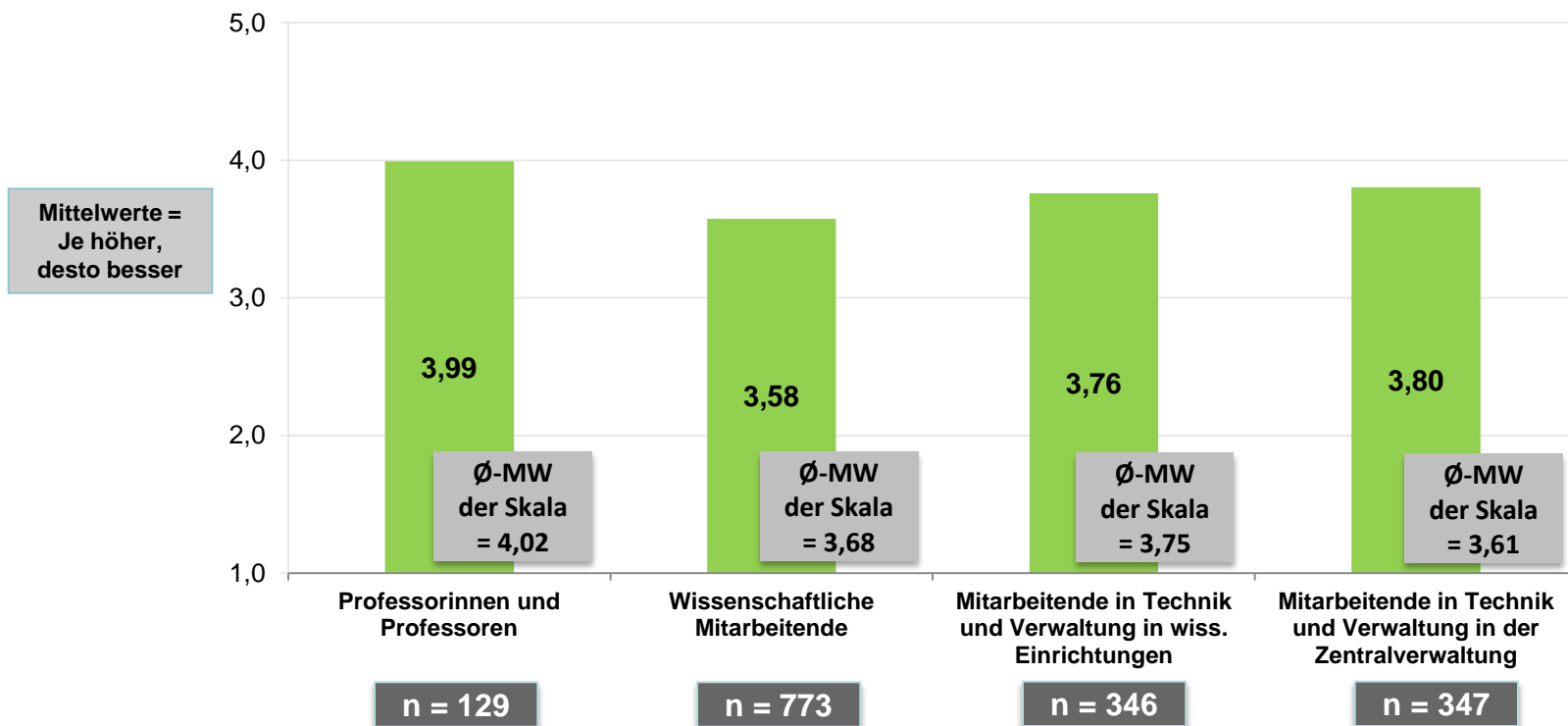
Mindestanforderung, um als Handlungsbedarf zu gelten (werden nur ersatzweise dargestellt, wenn keine aussagekräftigen vorhanden): Die Angaben "sehr/eher großer Handlungsbedarf" müssen insgesamt mind. 20% der jeweiligen Grundgesamtheit und mind. 30% der jeweiligen Teilnehmerzahl ausmachen.

- **Belastungen:** Alle Themen aus Teil 1 der Befragung (Bedingungen), die einen „roten“ Skalenmittelwert aufweisen (= kritische Werte von 1,0 -2,5).
- **Ressourcen:** Alle Themen aus Teil 1 der Befragung (Bedingungen), die einen „grünen“ Skalenmittelwert aufweisen (= unkritische Werte von 3,5 – 5,0).

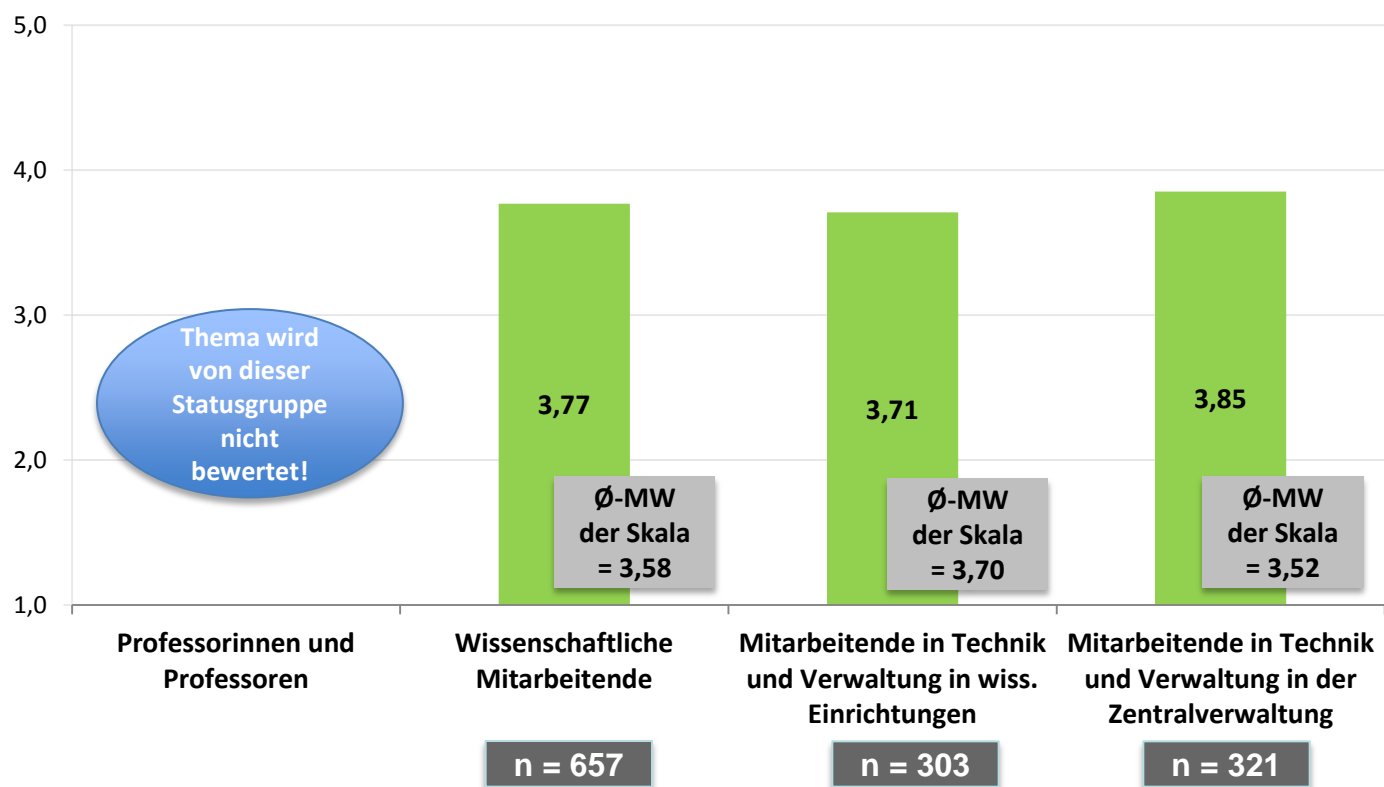
Detailergebnisse

- Arbeitszufriedenheit
- Führung
- Präsentismus
- Commitment
- Gesundheit insgesamt

- Die Ergebniswerte für Arbeitszufriedenheit sind in allen Statusgruppen durchweg positiv.

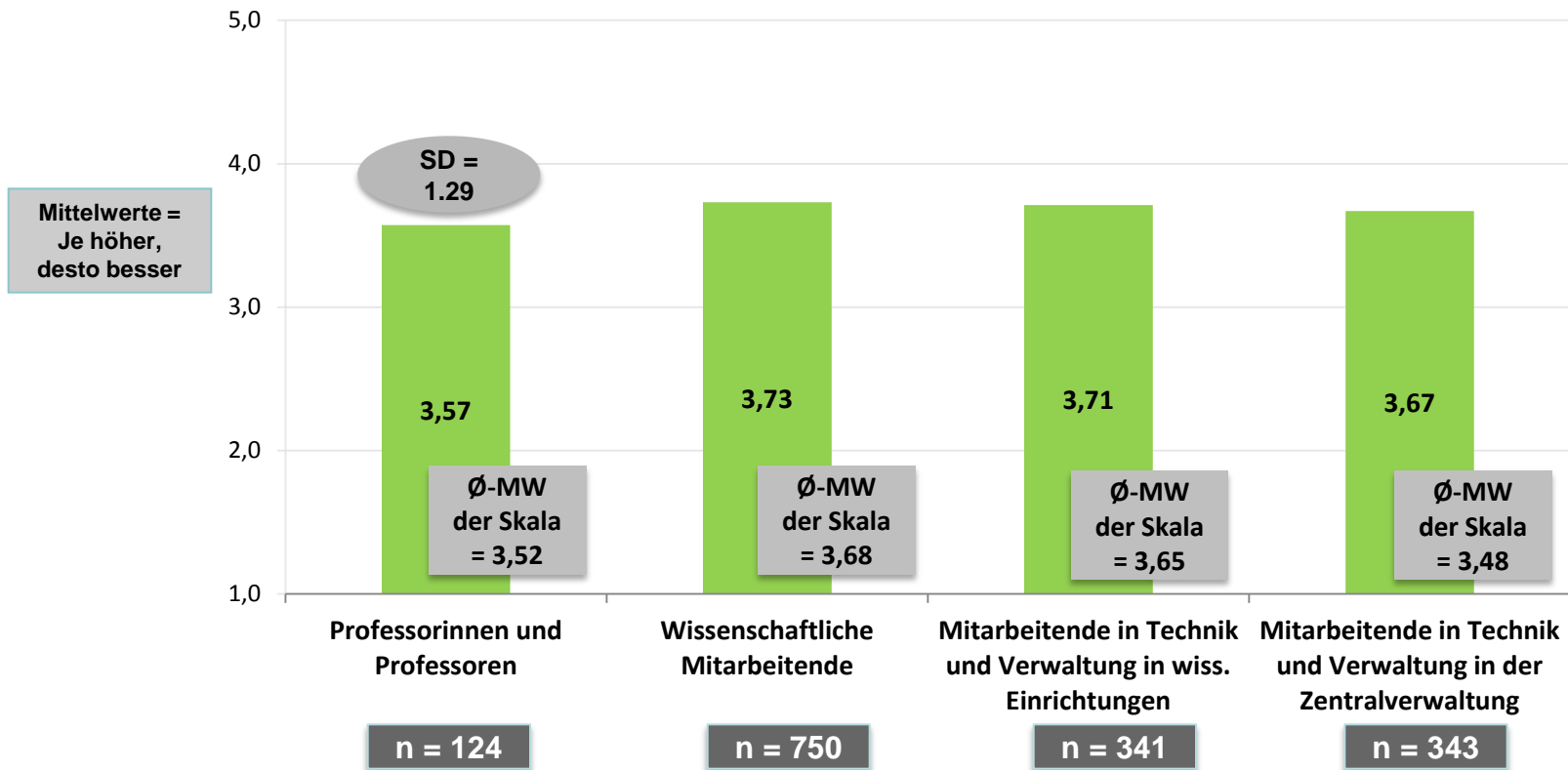


- Auch die Führung/ Mitarbeiterorientierung der/des direkten Vorgesetzten wird überwiegend positiv bewertet.



➤ **Präsentismus* ist in allen Statusgruppen kein Problem.**

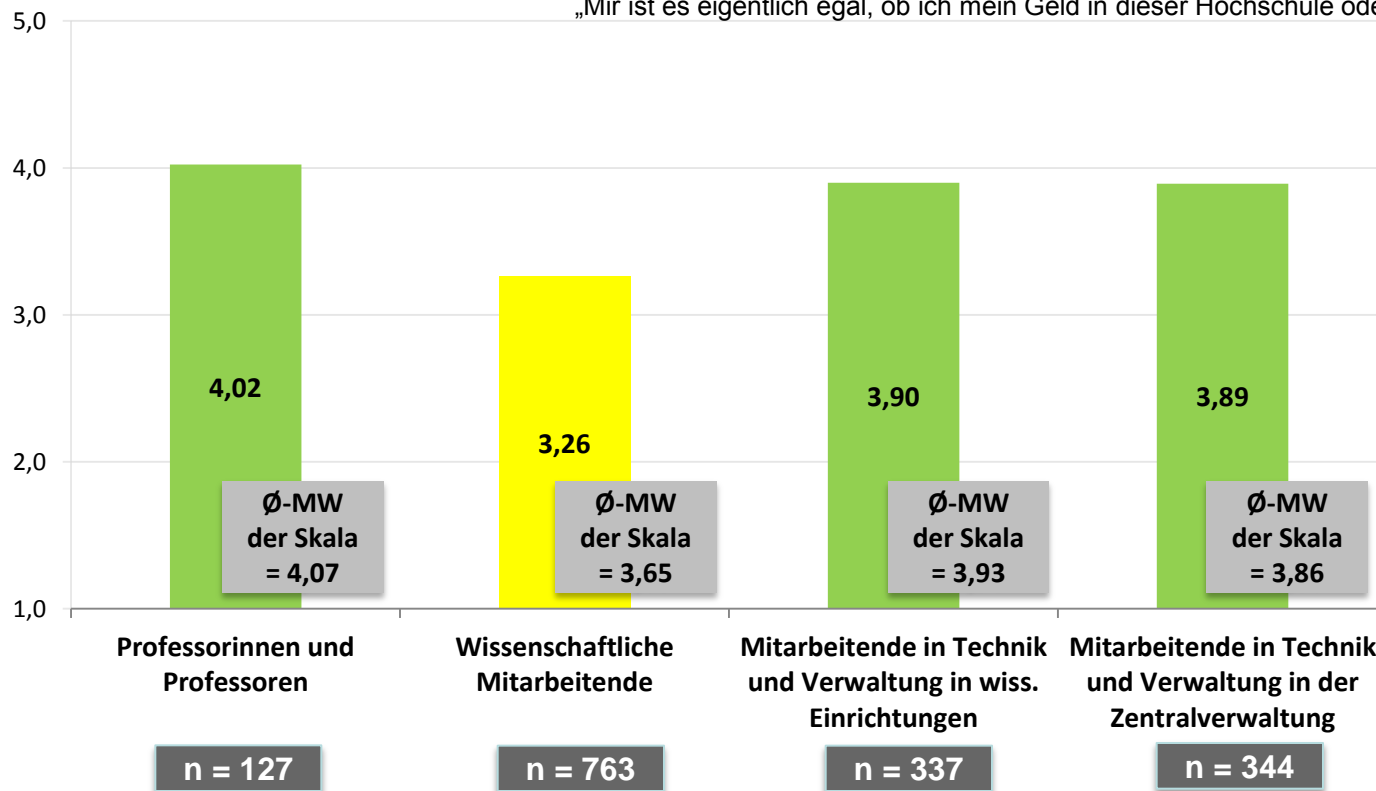
*Präsentismus = Mitarbeiter/-innen erscheinen trotz Krankheit am Arbeitsplatz
„Ich bin meiner Arbeit nachgegangen, obwohl ich das krankheitsbedingt nicht hätte tun sollen.“



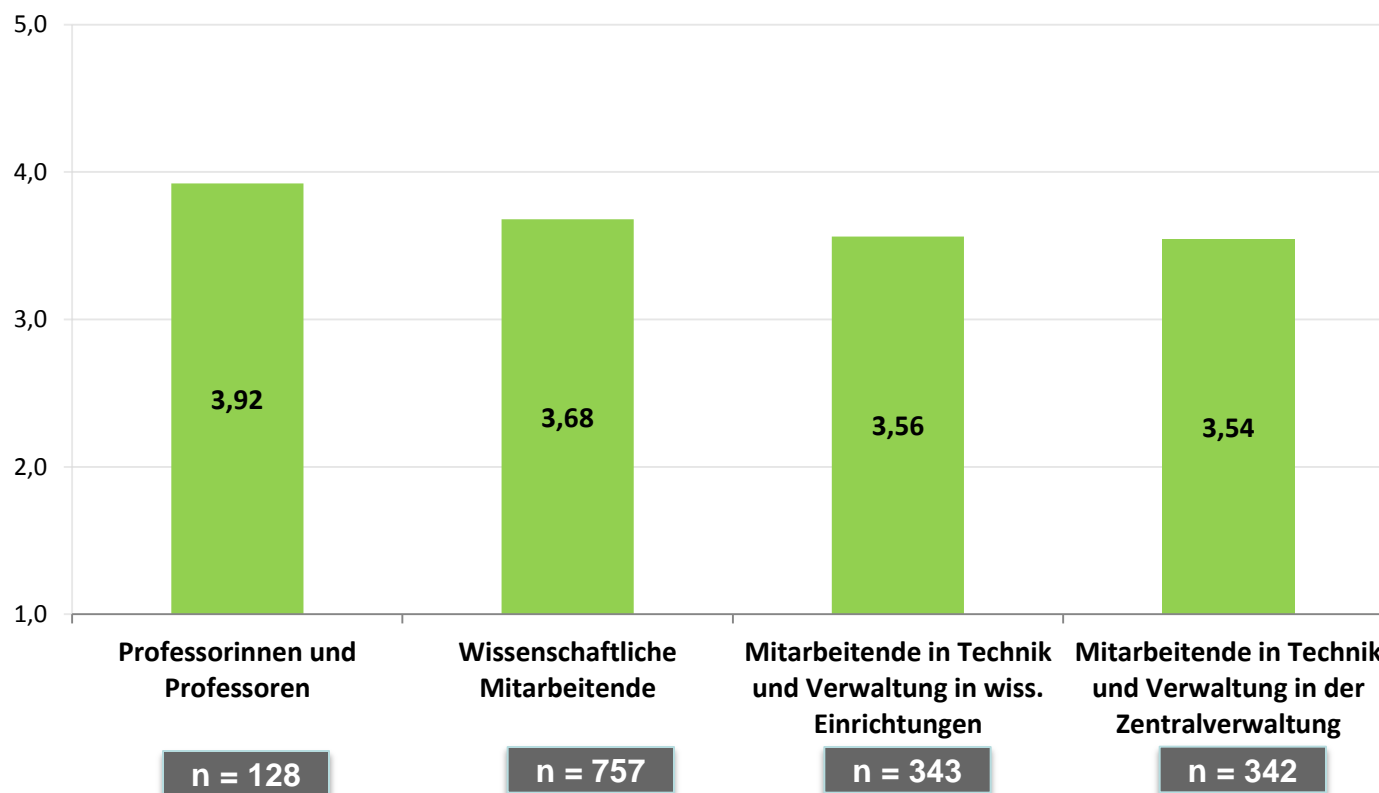
➤ Das **Commitment*** ist bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden geringer als in den anderen Statusgruppen.

*Commitment = Identifikation mit der Hochschule

„Mir ist es eigentlich egal, ob ich mein Geld in dieser Hochschule oder woanders verdiene.“



➤ Die Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes fällt positiv aus.



Übergeordnete Ergebnisse für alle Statusgruppen

- Die Übersicht über Handlungsbedarfe greift die ersatzweise größten Handlungsbedarfe auf, da keine „aussagekräftig“ kritischen Handlungsbedarfe vorhanden sind.

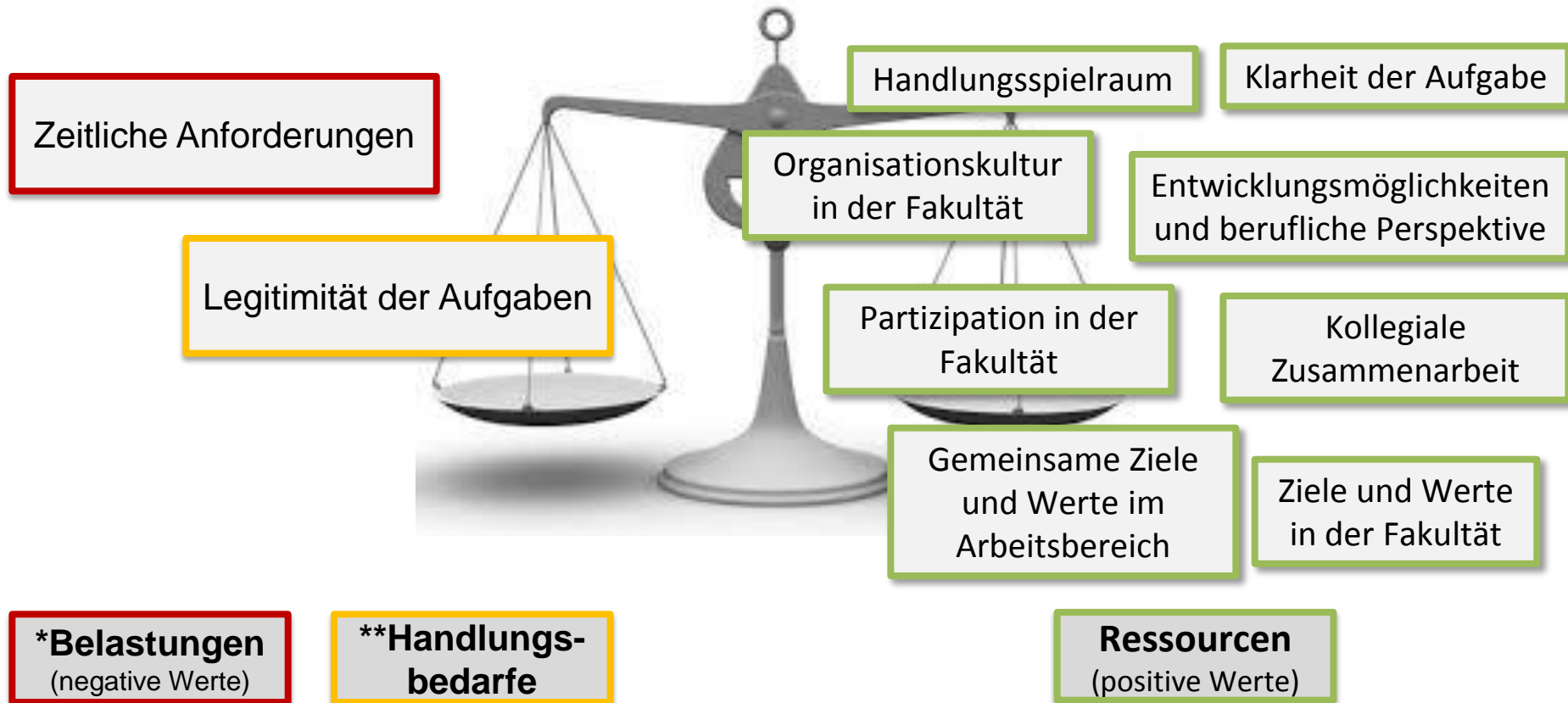
Statusgruppe	Skala
Professorinnen und Professoren	I. Legitimität der Aufgaben* → 126 Pers. haben die Frage beantwortet, davon haben 35 (27,8%) sehr/eher großen, 40 (31,8%) mittleren und 51 (40,5%) geringen/keinen Handlungsbedarf gesehen
Wissenschaftliche Mitarbeitende	I. Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektive → 745 Pers. haben die Frage beantwortet, davon haben 360 (48,3%) sehr/eher großen, 196 (26,3%) mittleren und 189 (25,4%) geringen/keinen Handlungsbedarf gesehen
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in wiss. Einrichtungen	I. Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektive → 324 Pers. haben die Frage beantwortet, davon haben 116 (35,8%) sehr/eher großen, 115 (35,5%) mittleren und 93 (28,7%) geringen/keinen Handlungsbedarf gesehen
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in der Zentralverwaltung	I. Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektive → 322 Pers. haben die Frage beantwortet, davon haben 102 (31,7%) sehr/eher großen, 98 (30,4%) mittleren und 122 (37,9%) geringen/keinen Handlungsbedarf gesehen II. Organisationskultur der TU Dortmund → 285 Pers. haben die Frage beantwortet, davon haben 100 (35,1%) sehr/eher großen, 116 (40,7%) mittleren und 69 (24,2%) geringen/keinen Handlungsbedarf gesehen

*Legitimität der Aufgaben = Aufgaben entsprechen der beruflichen Rolle und werden als zumutbar/notwendig empfunden.

„Ich muss Dinge tun, die mir unnötig erscheinen/ die auf andere Art und Weise getan werden sollten.“

Ressourcen, Belastungen und Handlungsbedarfe nach Statusgruppen

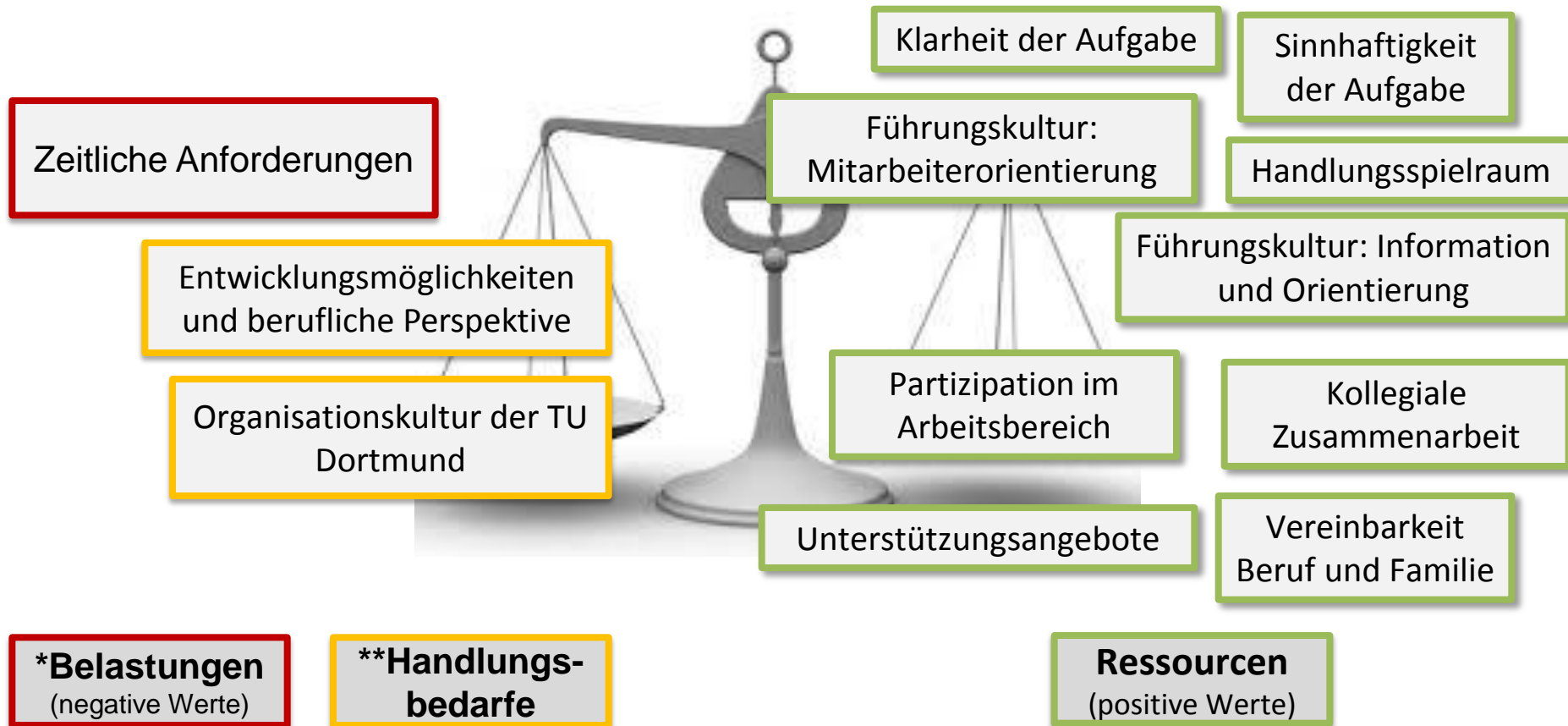
Professorinnen und Professoren



*Anmerkung: Hier nur einzelne Items im roten Bereich!

**Anmerkung: Kein „aussagekräftiger“ Handlungsbedarf vorhanden, daher ersatzweise der „größte“ Handlungsbedarf der Statusgruppe.

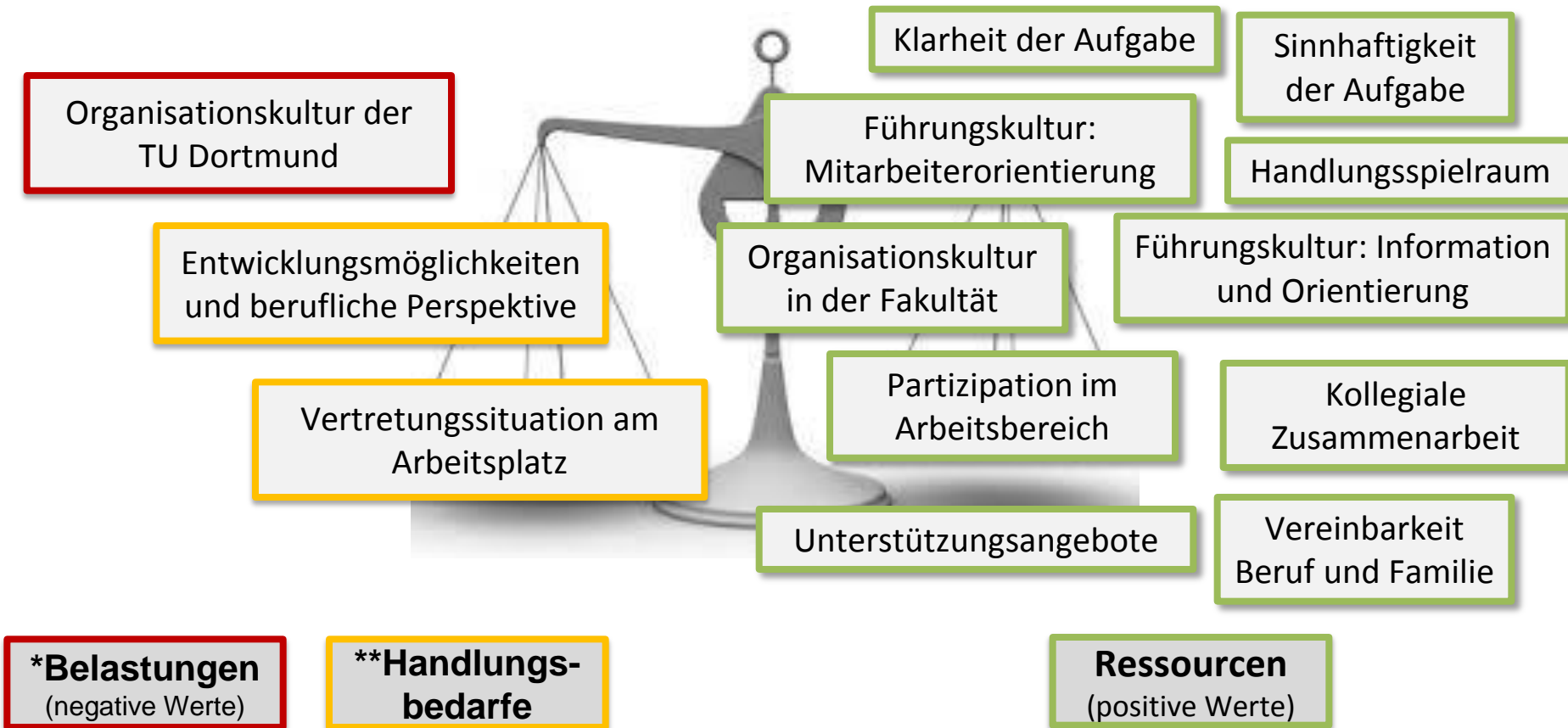
Wissenschaftliche Mitarbeitende



*Anmerkung: Hier nur einzelne Items im roten Bereich!

**Anmerkung: Kein „aussagekräftiger“ Handlungsbedarf vorhanden, daher ersatzweise der „größte“ Handlungsbedarf der Statusgruppe.

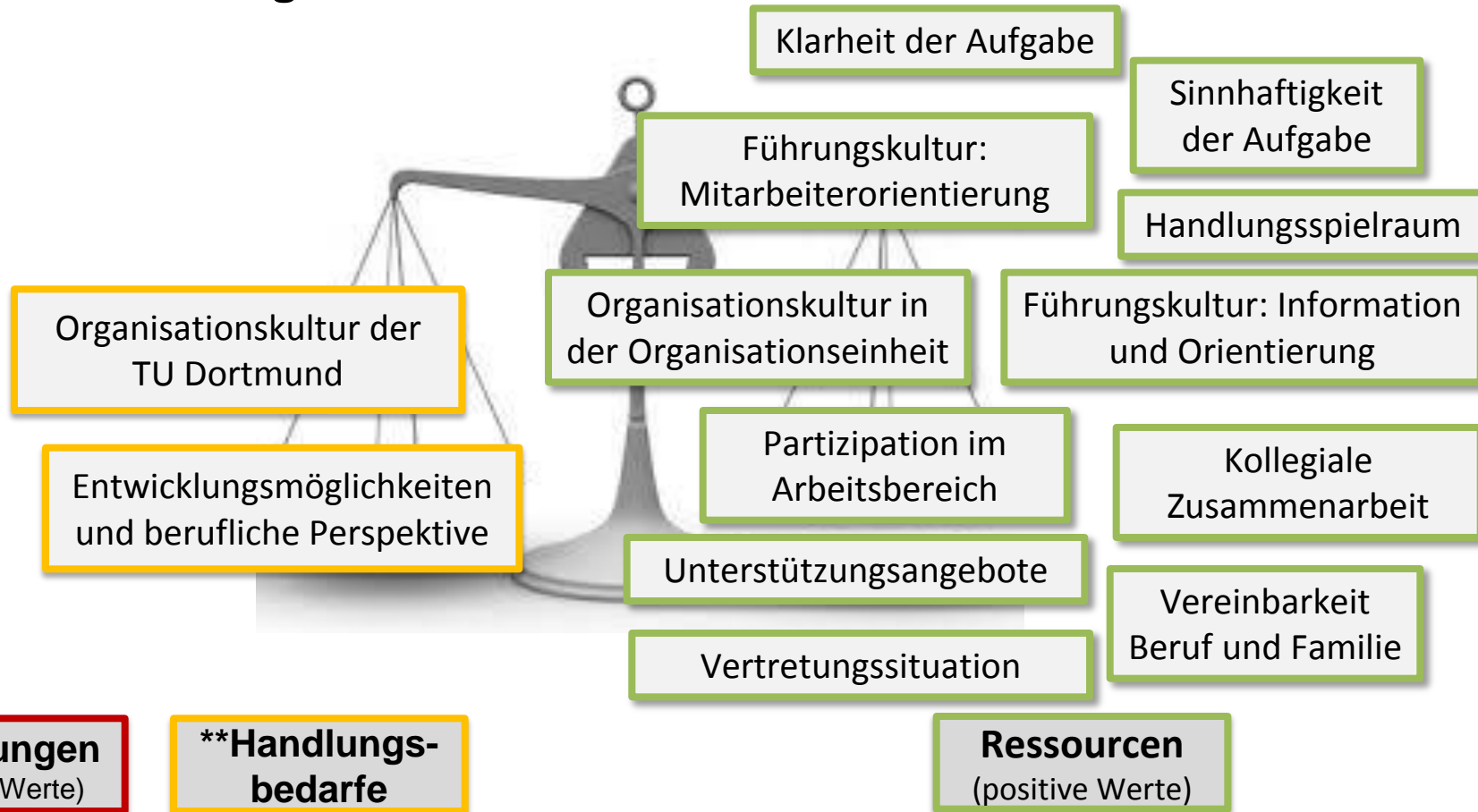
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in wissenschaftlichen Einrichtungen



*Anmerkung: Hier nur einzelne Items im roten Bereich!

**Anmerkung: Kein „aussagekräftiger“ Handlungsbedarfe vorhanden, daher ersatzweise der „größte“ Handlungsbedarf der Statusgruppe.

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in der Zentralverwaltung



*Anmerkung: Hier keine Items im roten Bereich.

**Anmerkung: Kein „aussagekräftiger“ Handlungsbedarf vorhanden, daher ersatzweise der „größte“ Handlungsbedarf der Statusgruppe.

Die Statusgruppen im Vergleich

Übersicht Teil I: Die Tabelle zeigt einen Vergleich der Mittelwerte in den einzelnen Statusgruppen. Anhand der farbigen Felder ist schnell zu erkennen, welche Bereiche positiv und welche kritisch sind. Deutlich kritische Mittelwerte (< 2,5) gibt es nicht. Bei manchen Themen zeichnet sich eine kritische Richtung ab.

I. Ergebnisse: Arbeitsbedingungen, Führung, Zusammenarbeit und Kultur	Wiss.	Prof.	Nichtwiss. Fakultäten	Nichtwiss. Verwaltung
Zufriedenheit mit Unterstützungsangeboten	3,62	/	3,73	3,79
Vertretungssituation am Arbeitsplatz	3,15	/	2,83	3,59
Klarheit der Aufgabe	4,19	4,67	4,28	4,19
Sinnhaftigkeit der Aufgabe, Teil 2 (Legitimität der Aufgaben)	3,09	2,61	3,20	3,37
Zeitliche Anforderungen	2,92	2,57	3,17	3,16
Handlungsspielraum	4,18	4,47	4,02	3,98
Sinnhaftigkeit der Aufgabe, Teil 1	3,93	4,49	3,80	3,88
Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben	3,56	3,44	4,05	4,03
Wertschätzung der Arbeit	3,40	3,38	3,24	3,40
Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektive	3,00	3,98	3,02	3,30
Mitarbeiterorientierung der direkten Vorgesetzten	3,77	/	3,71	3,85
Unterstützung durch direkte Vorgesetzte: Information und Orientierung	3,71	/	3,51	3,71
Kollegiale Zusammenarbeit im Arbeitsbereich	3,97	3,72	3,82	3,87
Partizipation im Arbeitsbereich	3,94	/	3,65	3,78
Gemeinsame Ziele und Werte im Arbeitsbereich	3,42	3,69	3,33	3,44
Umgang mit Problemen und Konflikten im Arbeitsbereich	3,22	3,43	3,22	3,32
Partizipation in meiner Fakultät	3,20	3,88	3,08	3,27
Ziele und Werte in meiner Fakultät	2,84	3,56	3,00	3,09
Organisationskultur in meiner Fakultät	3,43	3,99	3,60	3,62
Organisationskultur der TU Dortmund	2,87	3,40	2,91	3,03

*Ein breiter Zellenrahmen kennzeichnet die Standardabweichung SD>1,25

Übersicht Teil II: In diesem Teil des Fragebogens zeigen sich fast keine Unterschiede in den Statusgruppen. Die Themenkreise sind überwiegend positiv bewertet worden, es gibt keine kritischen Mittelwerte.

II. Ergebnisse: Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Engagement, Bindung, Qualität der Arbeit	Wiss. MA	Prof.	Nichtwiss. Fak.	Nichtwiss. Verwaltung
Wohlbefinden	3,54	3,79	3,70	3,68
Depressive Verstimmung	3,76	4,04	3,88	3,87
Kognitive Stresssymptome	4,07	4,47	4,18	4,16
Erschöpfung	3,84	4,10	3,97	4,00
Präsentismus	3,73	3,57	3,71	3,67
Organisationale Bindung/ Commitment	3,26	4,02	3,90	3,89
Innere Kündigung	4,33	4,69	4,34	4,24
Arbeitszufriedenheit	3,58	3,99	3,76	3,80
Arbeitsqualität (Arbeitsleistung)	4,08	4,42	4,17	4,18
Arbeitsqualität (Qualitätsbewusstsein)	3,99	4,38	4,05	4,16
Arbeitsqualität (Fehlerhäufigkeit)	4,07	4,30	4,03	4,02

*Ein breiter Zellenrahmen kennzeichnet die Standardabweichung SD>1,25

Und wie geht es jetzt weiter?

- Den Ergebniswerten zufolge gibt es keine außerordentlich kritischen Handlungsbedarfe. Dennoch sollen die Themenkreise näher beleuchtet werden, in denen ansatzweise kritische Werte aufgezeigt worden sind.
- Zunächst werden die Detailergebnisse der Fakultäten, Dezernate und zentralen Einrichtungen mit den jeweiligen Einrichtungsleitungen besprochen.
- Universallösungen sind nicht zielführend! Daher wird gemeinsam überlegt, welche Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsbedingungen sinnvoll sind.
- Als eine weitere Analysemethode sind moderierte Gesundheitswerkstätten denkbar, in denen die Beschäftigten in der Expertenrolle bedarfsorientierte Lösungen erarbeiten können (2018).

Vielen Dank für Ihr vergangenes und zukünftiges Engagement bei der Gestaltung der gesunden TU Dortmund!

- Haben Sie Fragen / Anregungen ...?
- Ihre Ansprechpartnerin in der Abteilung Personalentwicklung:
Frau Lara Trebing (lara.trebing@tu-dortmund.de , -2418)