

Beschäftigtenbefragung 2024 – Fakultätsspezifische Ergebnisse

Fakultätsrat der Fakultät I am 20.11.2024

Referat S+L
Interne Evaluation
Dr. Nicola Albrecht
Dr. Janina Thiem

Hintergrund

Beschäftigtenbefragung 2021 im Kontext der COVID-19-Pandemie im Auftrag von Präsidium und Personalrat



Erarbeitung, Abstimmung, Umsetzung und Auswertung der Beschäftigtenbefragung durch PEOE und Interne Evaluation



Sehr gute Rücklaufquote, Vielzahl an verwendbaren Ergebnissen



Juli 2022: Auftrag des Präsidiums für die regelmäßige Befragung der Beschäftigten (alle zwei Jahre)



Seit 2023: Grundlegende Überarbeitung des Fragebogens, breite Abstimmung (u.a. Einbindung des Personalrates), Integration von Fragen zu Lehre und Forschung



Durchführung im Sommer 2024



Präsentation der Ergebnisse (Website, erweiterte VP-V-Runde, Studiendekan*innenrunde, etc.)



...

Allgemeine Informationen I

Zielgruppe:

Beschäftigte der Universität: (Junior-)Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, LfbA, Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung, Auszubildende

Teilnehmer*innen gesamt:

1441 (Rücklauf: 49,6%), hiervon 61% weiblich und 35% männlich

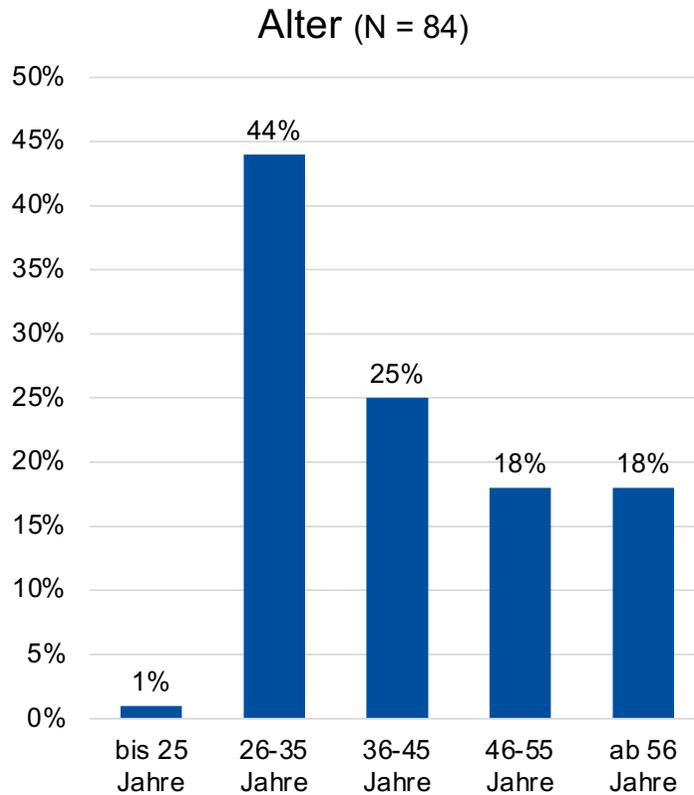
95 Fragebögen wurden in Englisch ausgefüllt

Teilnehmer*innen Fakultät I:

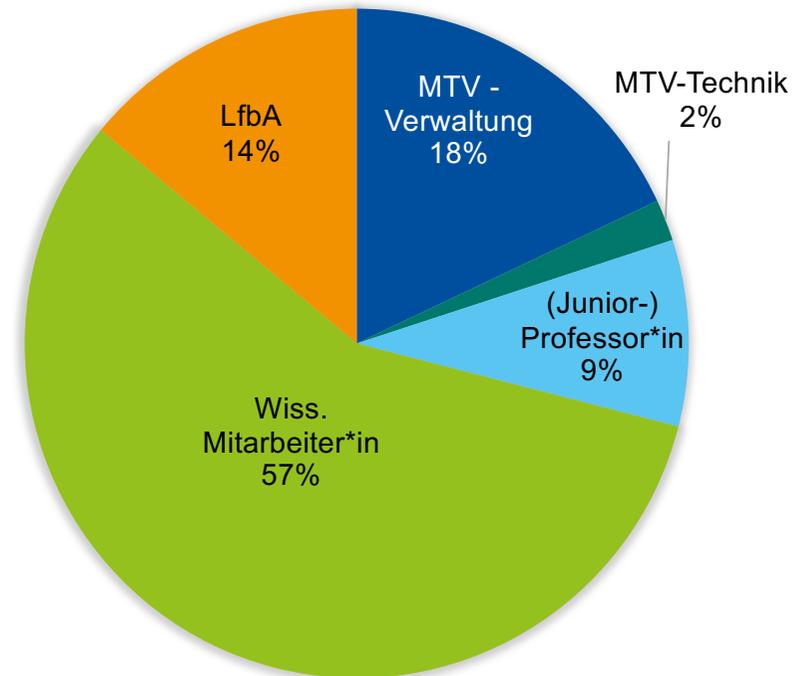
88, hiervon 75% weiblich und 19% männlich

Befragungszeitraum: 21.05.-14.06.2024

Allgemeine Informationen II



Statusgruppe (Teilnehmende)



N = 95 (Mehrfachnennungen möglich)

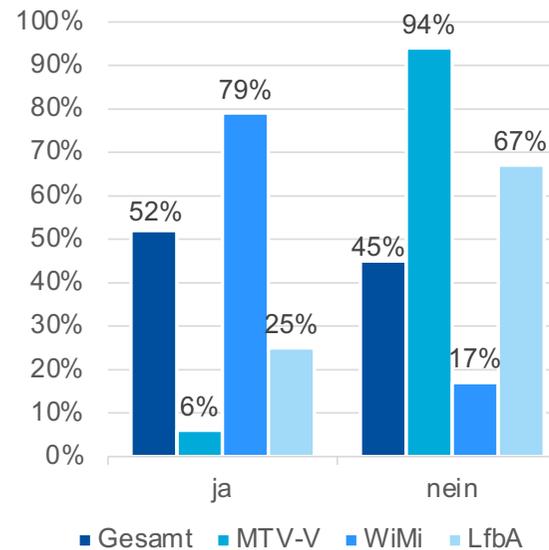
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2024 – Fakultät I

Allgemeine Informationen III

Umfang der Beschäftigung (N=88)

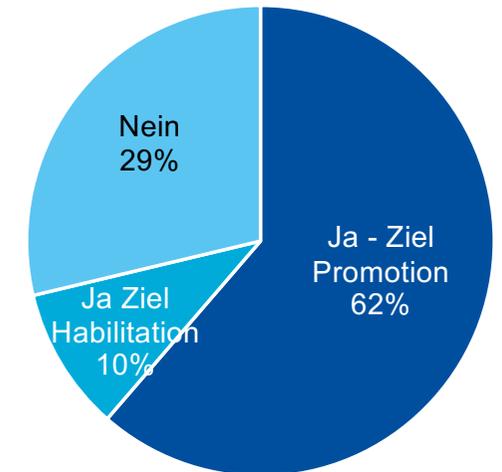
| | |
|-------------------|-----|
| Vollzeit: | 51% |
| über 75% bis 99%: | 16% |
| über 50% bis 75%: | 25% |
| bis 50%: | 8% |

Ist Ihr Vertragsverhältnis an der UOL befristet? (N = 88)

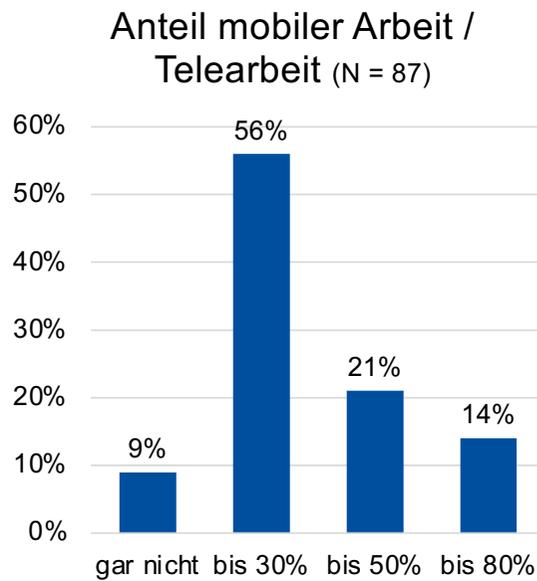


Antwortoption „teilweise“ ist zu vernachlässigen und wird aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt (Gesamt: 2%, WiMi: 4%, LfbA: 8%).

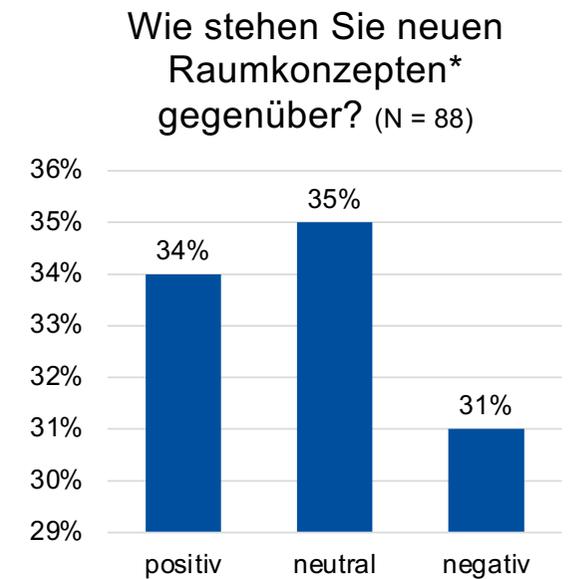
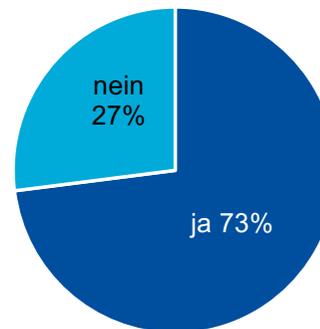
Qualifikationsstelle bei wiss. MA? (N = 53)



Arbeitsorganisation und -formen



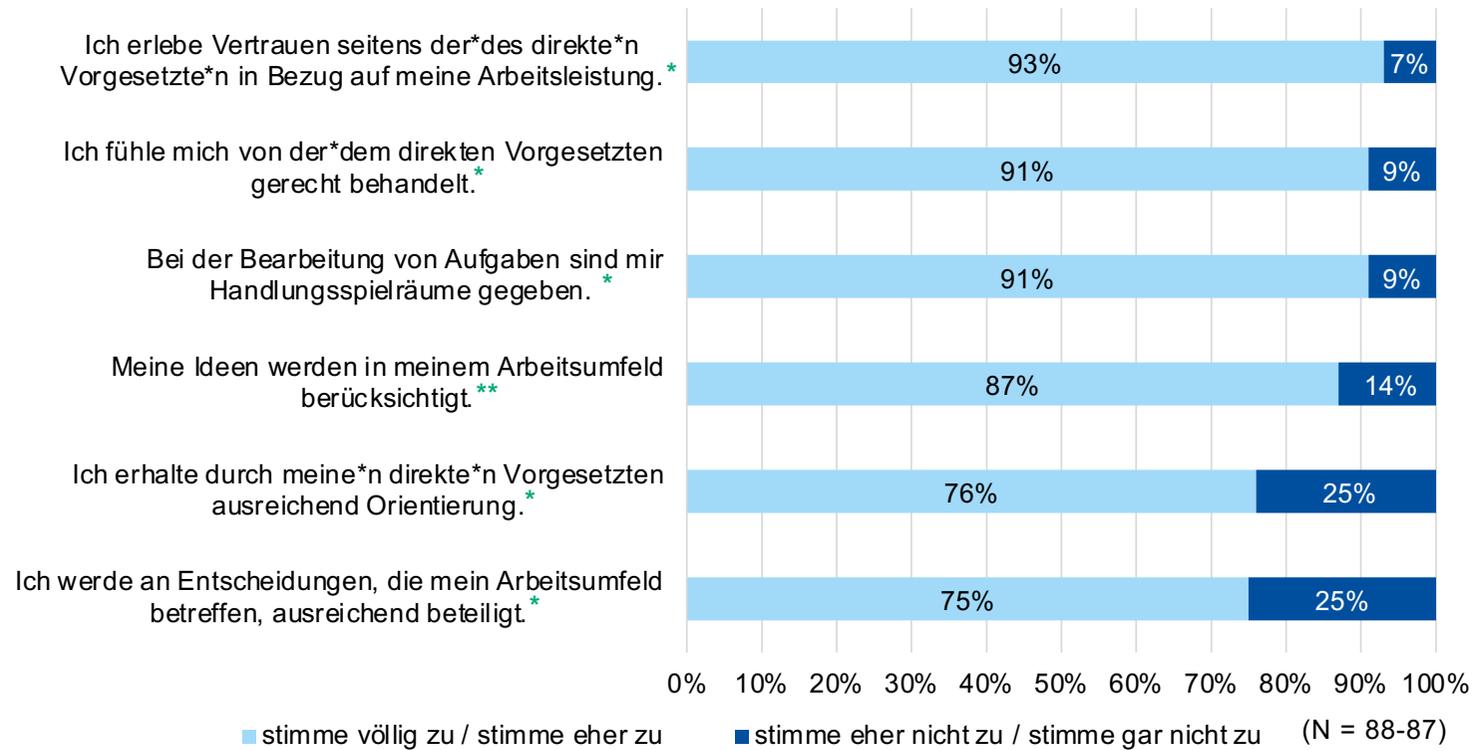
Sind Sie mit diesem
Anteil zufrieden?
(N = 87)



* z.B. Coworking-Spaces, geteilte oder
buchbare Arbeitsplätze

Kultur der Zusammenarbeit – signifikant besser bewertete Items

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

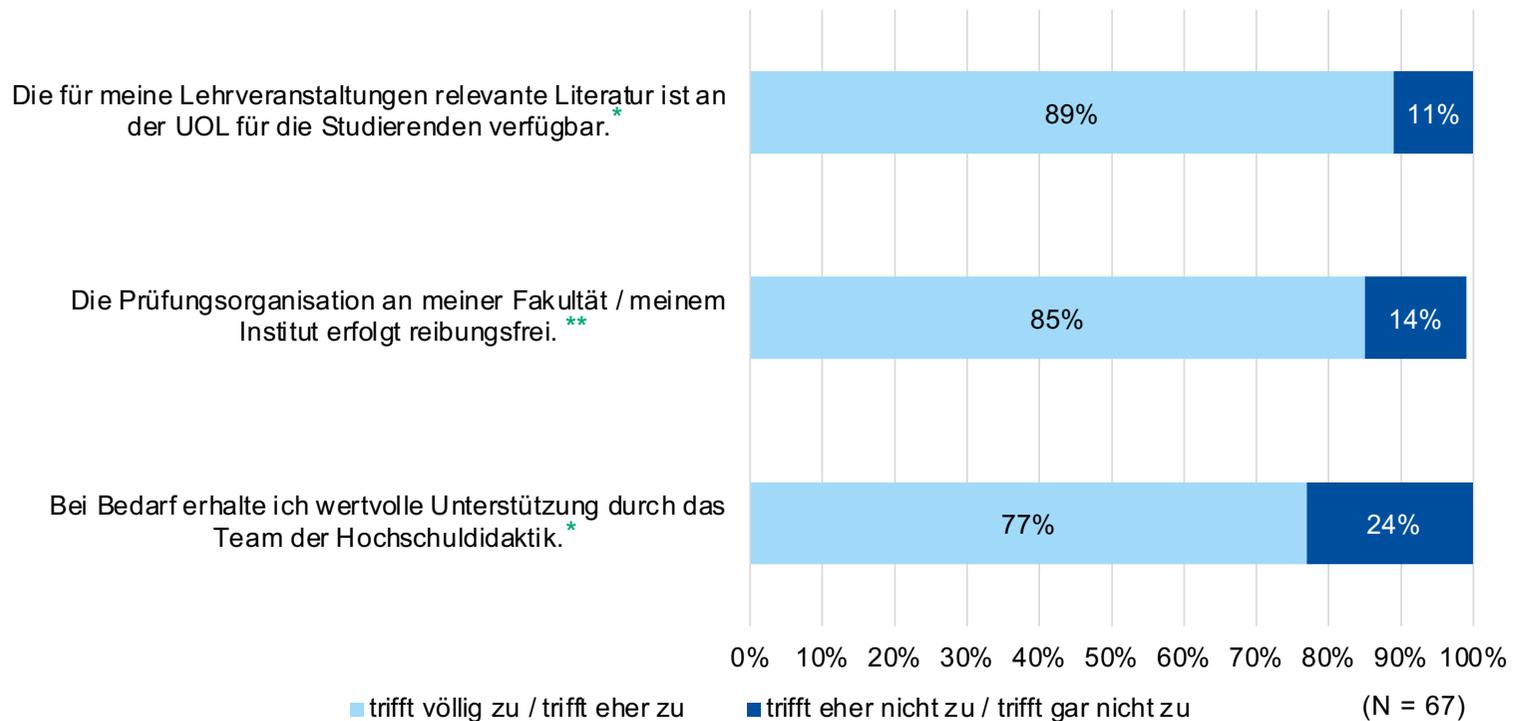


* Signifikant besser als die Vergleichsgruppe (p < 0,05)

** Signifikant besser als die Vergleichsgruppe (p < 0,01)

Rahmenbedingungen für die Lehre – signifikant besser bewertete Items

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?



Diese Frage wurde nur Mitarbeiter*innen gestellt, die in der Lehre tätig sind.

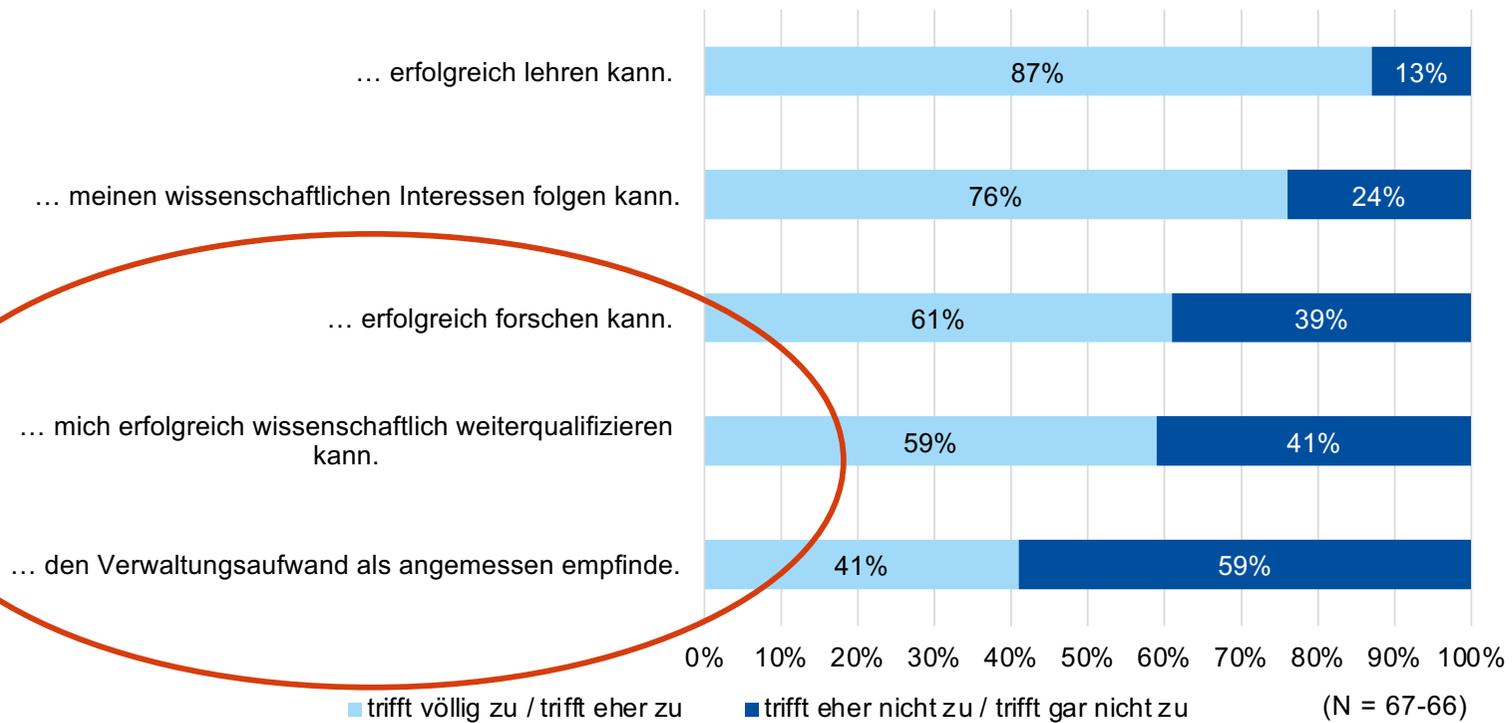
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2024 – Fakultät I

* Signifikant besser als die Vergleichsgruppe ($p < 0,05$)

** Signifikant besser als die Vergleichsgruppe ($p < 0,01$)

Arbeitsbedingungen in Lehre und Forschung

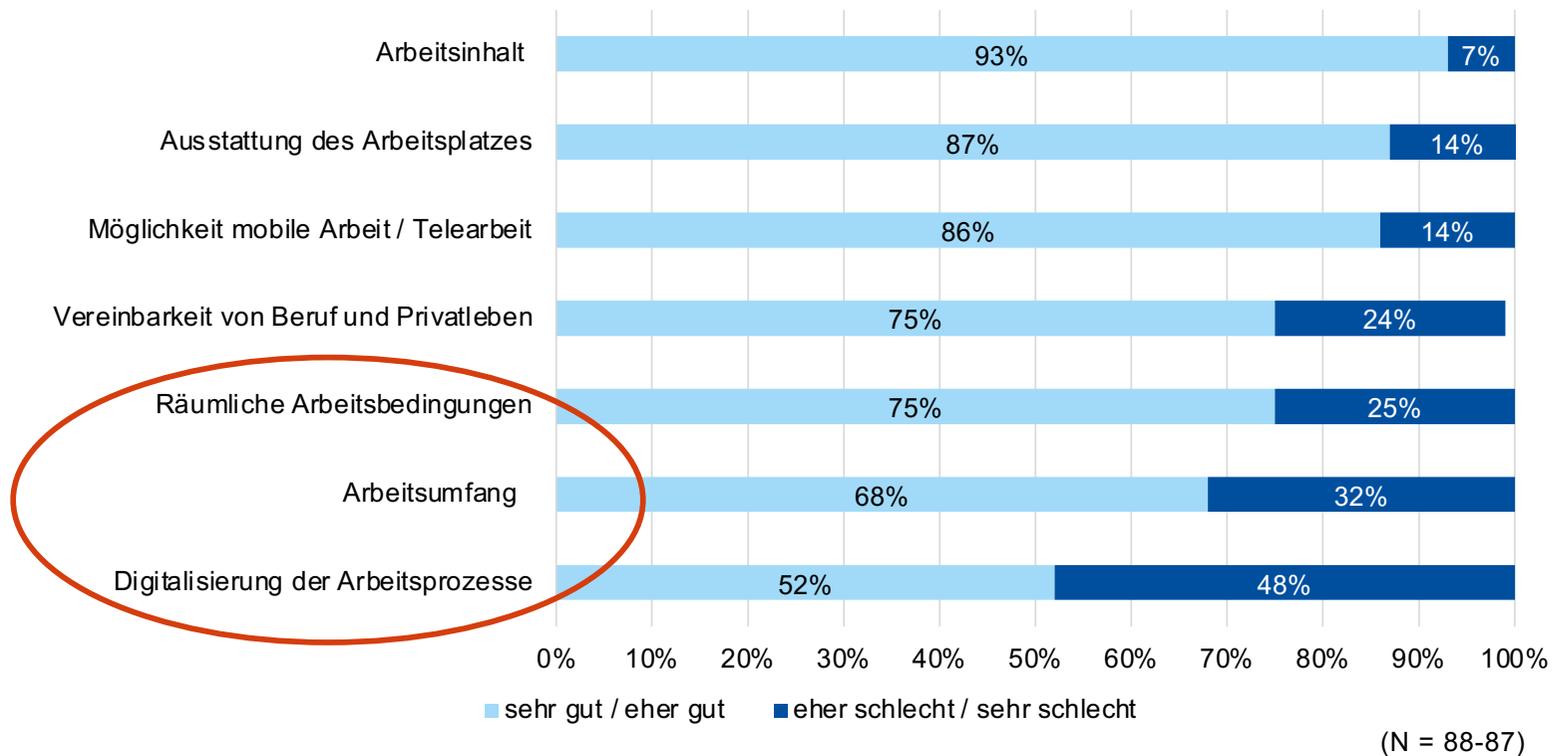
Insgesamt sind meine Arbeitsbedingungen so gestaltet, dass ich ...



Diese Frage wurde nur Mitarbeiter*innen gestellt, die in der Lehre tätig sind.
Hier gibt es keine signifikanten Unterschiede zur Vergleichsgruppe.

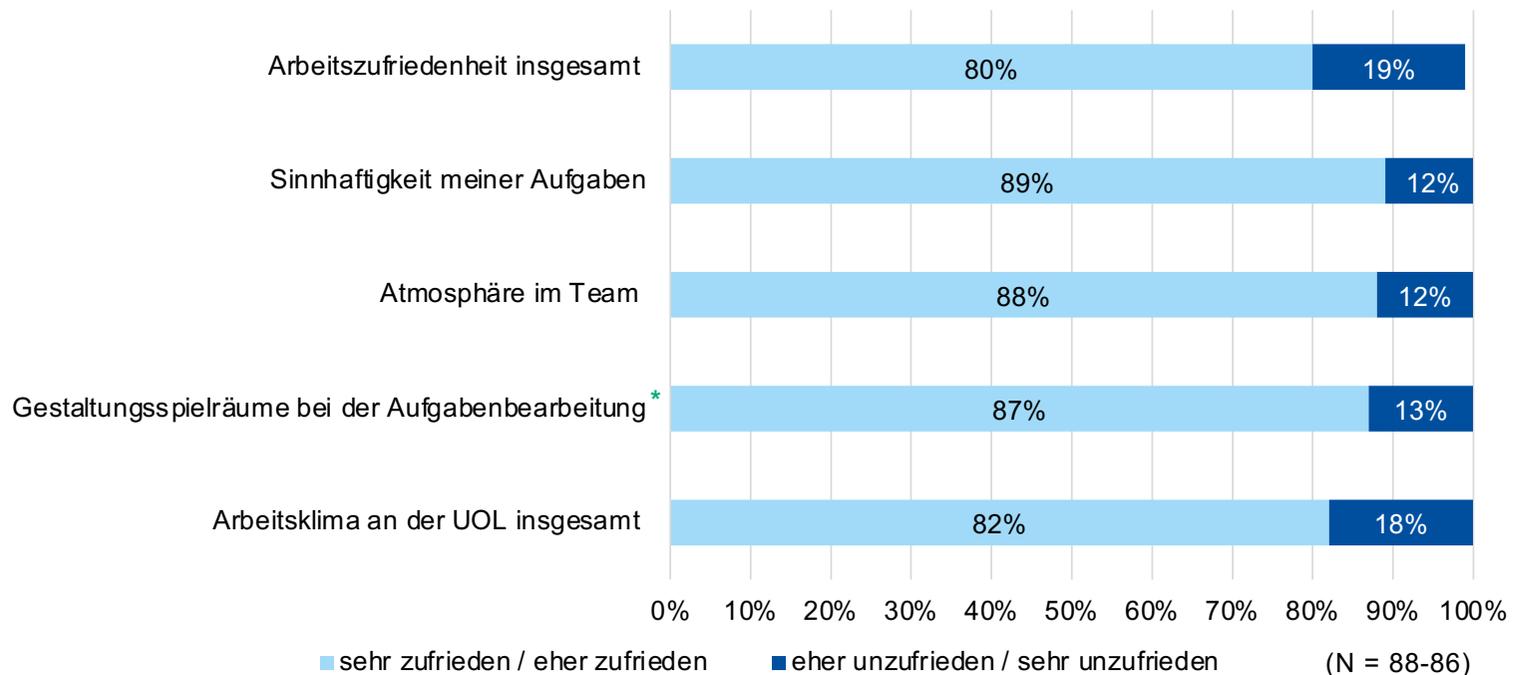
Arbeitsbedingungen allgemein

Wie beurteilen Sie Ihre aktuellen Arbeitsbedingungen?



Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten I

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer Arbeitssituation?

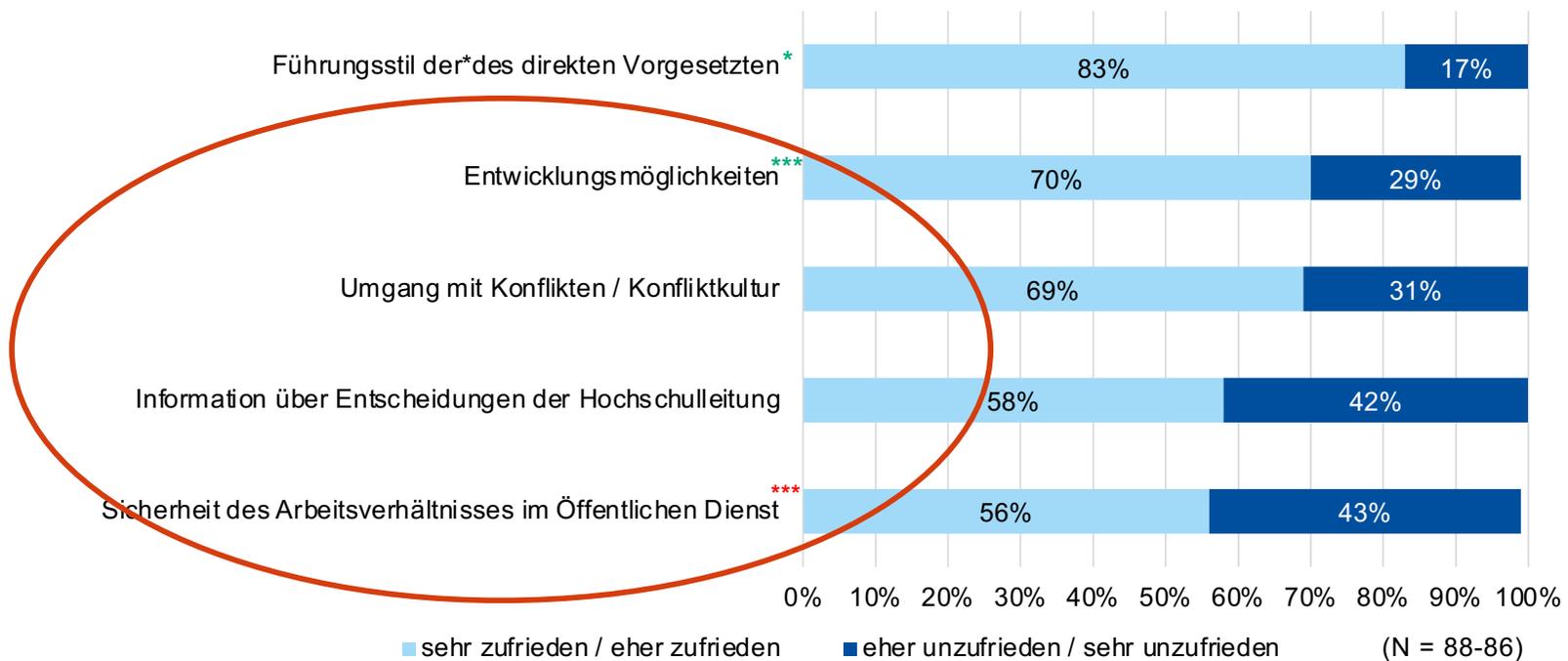


* Signifikant besser als die Vergleichsgruppe ($p < 0,05$)

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2024 – Fakultät I

Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten II

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer Arbeitssituation?



Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2024 – Fakultät I

* Signifikant besser als die Vergleichsgruppe ($p < 0,05$)

*** Signifikant besser als die Vergleichsgruppe ($p < 0,001$)

*** Signifikant schlechter als die Vergleichsgruppe ($p < 0,001$)

Ergebnisse Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit im Vergleich (Statusgruppe)

| Wie beurteilen Sie...? ¹ Wie zufrieden sind Sie mit...? ² | Gesamt N = 88-86 | MTV-V N = 17-16 | Prof. N = 9-8 | WiMi N = 54-53 | LfbA N = 13 |
|--|---------------------|--------------------|------------------|-------------------|----------------|
| Arbeitsumfang ¹ | 2,3 | 2,0 | 2,75 | 2,2 | 3,0 |
| Digitalisierung der Arbeitsprozesse ¹ | 2,46 | 2,71 | 2,56 | 2,4 | 2,36 |
| Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung ¹ | 2,16 | 2,27 | 1,67 | 2,11 | 2,85 |
| Umgang mit Konflikten / Konfliktkultur ² | 2,23 | 2,0 | 1,75 | 2,35 | 2,33 |
| Führungsstil der*des direkten Vorgesetzten ² | 1,81 | 1,47 | 1,25 | 1,98 | 1,73 |
| Sicherheit des Arbeitsverhältnisses im ÖD ² | 2,32 | 1,31 | 1,25 | 2,79 | 2,38 |
| Arbeitszufriedenheit insgesamt² | 1,89 | 1,5 | 1,43 | 2,02 | 2,08 |

Angegeben werden Mittelwerte

Skala¹: 1 = sehr gut, 2 = eher gut, 3 = eher schlecht, 4 = sehr schlecht

Skala²: 1 = sehr zufrieden, 2 = eher zufrieden, 3 = eher unzufrieden, 4 = sehr unzufrieden

* = sign. besser / * = sign. schlechter (im Vergleich zu den übrigen Bewertungen)

Weitere signifikante Ergebnisse für die Statusgruppen

| Signifikant besser bewertete Items (MTV-V) | Mittelwert | (eher) positive Bewertung |
|---|-------------------|----------------------------------|
| Zusammenarbeit mit Kolleg*innen auf Teamebene* | 1,24 | 100% |
| Zufriedenheit mit der Atmosphäre im Team* | 1,24 | 100% |
| Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben* | 1,62 | 100% |

| Signifikant besser bewertete Items (Prof.) | Mittelwert | (eher) positive Bewertung |
|---|-------------------|----------------------------------|
| Atmosphäre im Team* | 1,11 | 100% |
| Vergütung meiner Arbeit** | 1,38 | 100% |
| Mein Arbeitsplatz an der Universität trägt zu meinem Wohlbefinden positiv bei.* | 1,44 | 89% |

*p < 0,05, ** p < 0,01 *** p < 0,001

Der Mittelwert bezieht sich auf eine vierstufige Skala mit 1 als Optimum.

Weitere signifikante Ergebnisse für die Statusgruppen II

| Signifikant schlechter bewertete Items (WiMi) | Mittelwert | (eher) negative Bewertung |
|---|-------------------|----------------------------------|
| Atmosphäre im Team** | 1,8 | 18% |
| Meine Ideen werden in meinem Arbeitsumfeld berücksichtigt und gewürdigt.* | 1,85 | 18% |

| Signifikant schlechter bewertete Items (LfbA) | Mittelwert | (eher) negative Bewertung |
|--|-------------------|----------------------------------|
| Umfang meiner Aufgaben*** | 3,18 | 72% |
| Vergütung meiner Arbeit* | 2,85 | 53% |

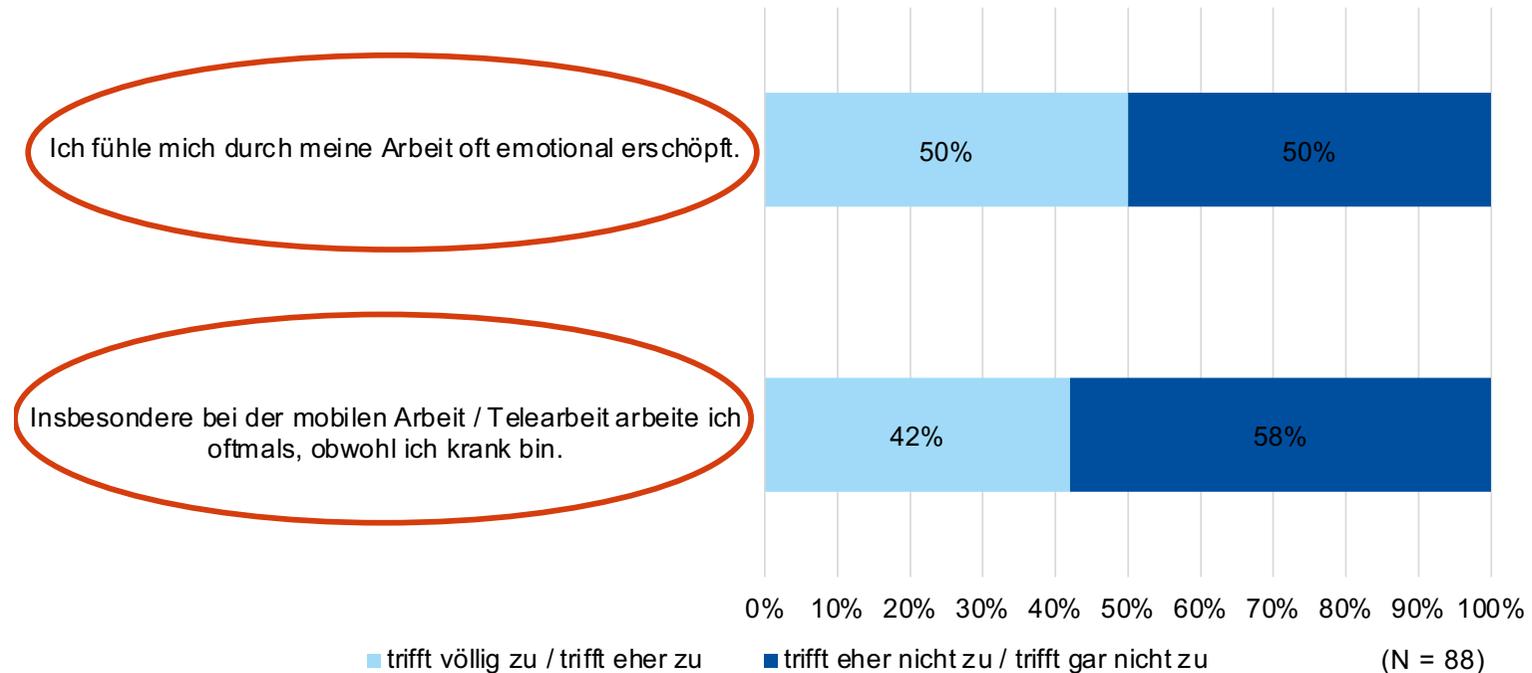
* p < 0,05, ** p < 0,01 *** p < 0,001

Aber: Alle befragten LfbA geben an, dass sie die Freude an der Interaktion mit den Studierenden für ihre Lehrtätigkeit motiviert (Mittelwert 1,0, 100%).

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2024 – Fakultät I

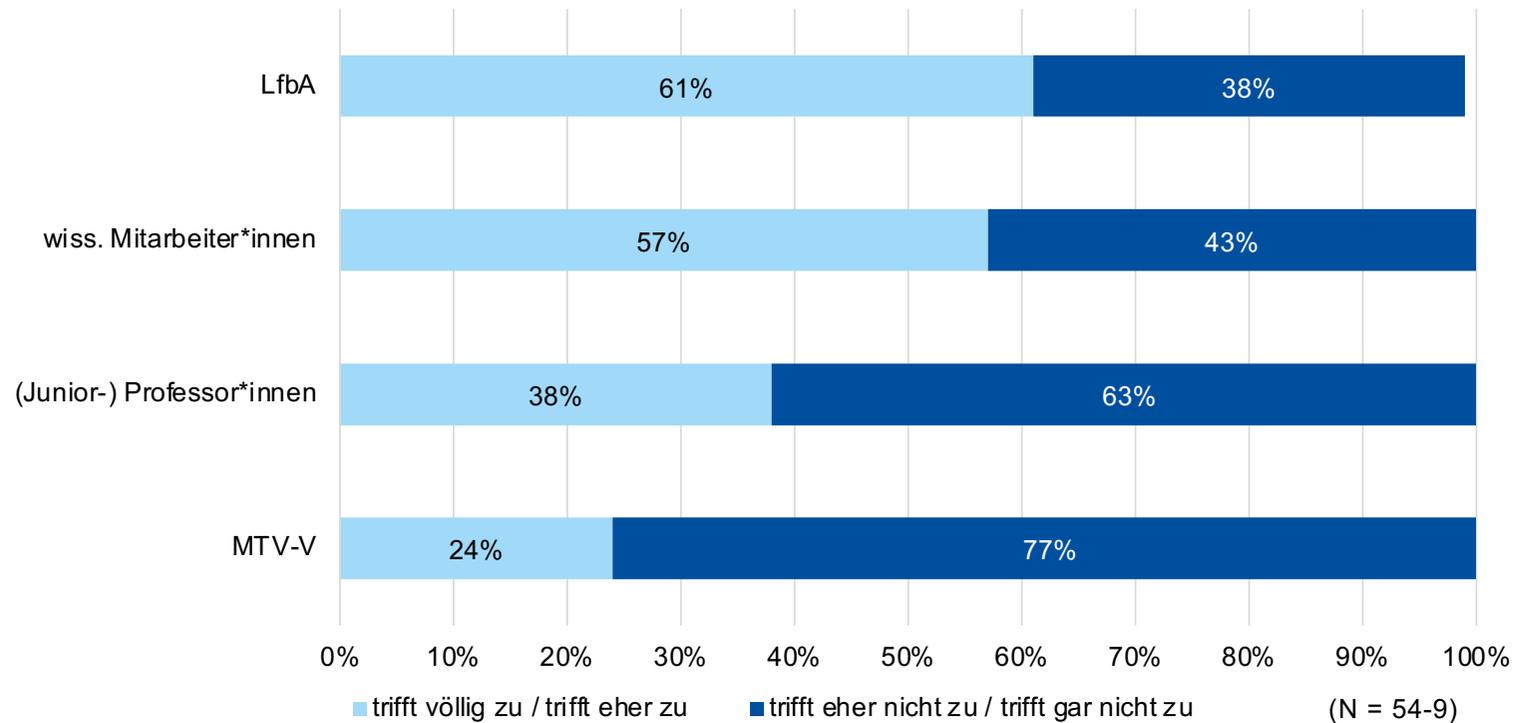
Arbeit und Wohlbefinden

Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.



Emotionale Erschöpfung (Statusgruppe)

Ich fühle mich durch meine Arbeit oft emotional erschöpft.



Kategorisierte Freitextantworten (Fakultät I)

Was könnte Ihrer Meinung nach den Arbeitsort Universität noch besser machen?

Mehr unbefristete Stellen (5)

Ausbau der Digitalisierung (5)

Flexiblere Homeoffice-Möglichkeiten / Ausbau der mobilen Arbeit (4)

Entlastung Mittelbau (3)

Einführung Zeiterfassungssystem (3)

Aufgelistet werden die am häufigsten genannten Aspekte. In Klammern steht die Häufigkeit der jeweiligen Nennungen.

Fazit

- Insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit
- Sehr gute Kultur der Zusammenarbeit / Atmosphäre im Team
- Positive Bewertung der Arbeitsbedingungen für viele Bereiche
- **ABER: Die Hälfte der Befragten fühlt sich durch die Arbeit oft emotional erschöpft.**
- **Bewertungen variieren zwischen den Statusgruppen.** WiMi und LfbA bewerten die folgenden Aspekte (deutlich) negativer: Arbeitsumfang, Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung, Führungsstil der*des direkten Vorgesetzten, Sicherheit des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst.

Ich freue mich auf die Diskussion mit Ihnen!

Weitere Informationen und Kontakt:

https://uol.de/beschaefigte/beschaefigtenbefragung-2024_intranet



E-Mail: beschaeftigtenbefragung@uol.de

Melden Sie sich gern bei uns!

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2024 – Fakultät I

Vertiefende Analysen I

– Befristung Arbeitsvertrag / emotionale Erschöpfung (alle Statusgruppen)

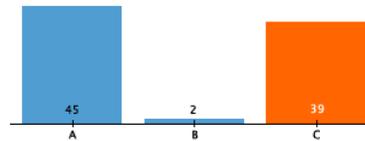
9.3 Ist Ihr Vertragsverhältnis an der Universität befristet?

1. Gruppe:

- A - ja
- B - teilweise

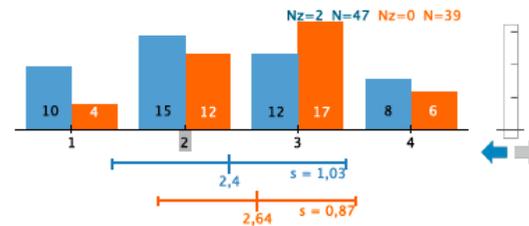
2. Gruppe:

- C - nein



Ich fühle mich durch meine Arbeit oft emotional erschöpft.

| Abk. | Antwort | Blau | Orange |
|------|----------------------|------|--------|
| 1 | trifft völlig zu | 10 | 4 |
| 2 | trifft eher zu | 15 | 12 |
| 3 | trifft eher nicht zu | 12 | 17 |
| 4 | trifft gar nicht zu | 8 | 6 |



Erläuterung: Unterhalb der Abbildung werden der Mittelwert sowie die Standardabweichung für beide Gruppen angegeben (blau: Beschäftigte mit (anteilig) befristeten Arbeitsverträgen; orange: Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen). Der Unterschied zwischen beiden Gruppen ist im Hinblick auf die emotionale Erschöpfung statistisch nicht signifikant.

Vertiefende Analysen II

– Qualifikationsstelle (WiMi) / emotionale Erschöpfung

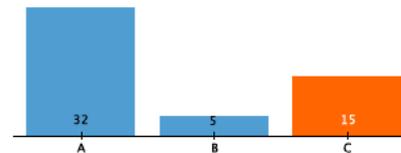
0.1.1 Ist Ihre Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in eine Qualifikationsstelle?

1. Gruppe:

- A - Ja (Ziel Promotion)
- B - Ja (Ziel Habilitation)

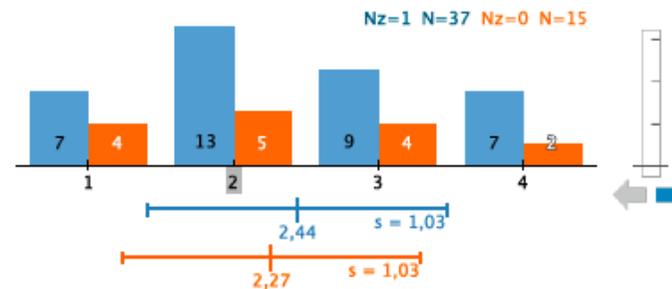
2. Gruppe:

- C - Nein



Ich fühle mich durch meine Arbeit oft emotional erschöpft.

| Abk. | Antwort | Blau | Orange |
|------|----------------------|------|--------|
| 1 | trifft völlig zu | 7 | 4 |
| 2 | trifft eher zu | 13 | 5 |
| 3 | trifft eher nicht zu | 9 | 4 |
| 4 | trifft gar nicht zu | 7 | 2 |



Erläuterung: Unterhalb der Abbildung werden der Mittelwert sowie die Standardabweichung für beide Gruppen angegeben (blau: wiss. MA mit Qualifikationsstelle, orange: wiss. MA ohne Qualifikationsstelle). Der Unterschied zwischen beiden Gruppen ist im Hinblick auf die emotionale Erschöpfung statistisch nicht signifikant.