

Ergebnispräsentation

Beschäftigtenbefragung an Arbeitsplätzen der Universität Rostock Befragungszeitraum 07.01. – 25.02.2019

Überblick Ergebnisse
Beste Werte, kritischste Werte und hohe Handlungsbedarfe

Rostock, 10.04.2019

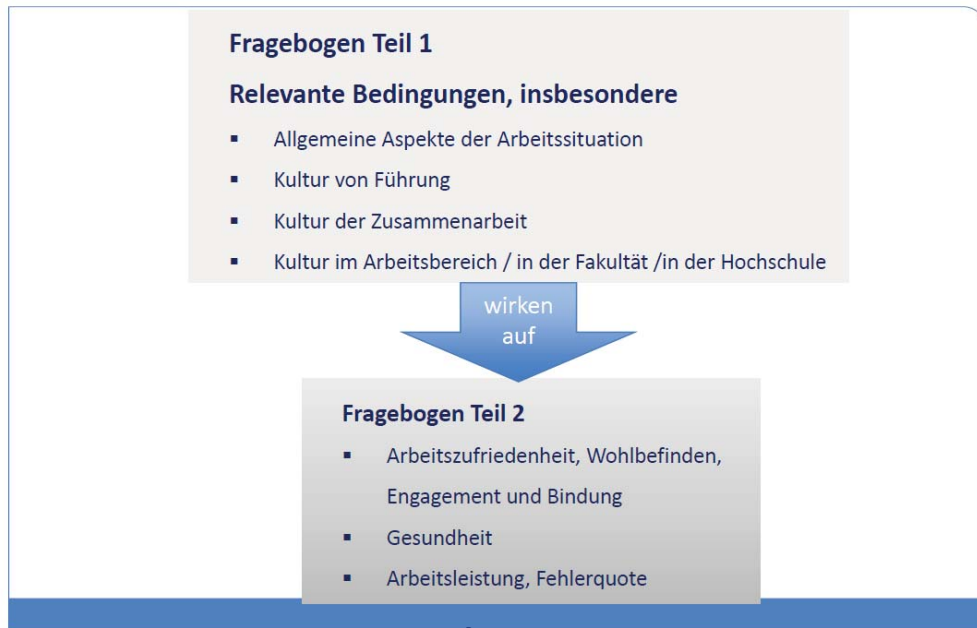
© Mika Steinke (SALUBRIS)
© Andreas Tesche (Universität Rostock)

1

Stichprobe

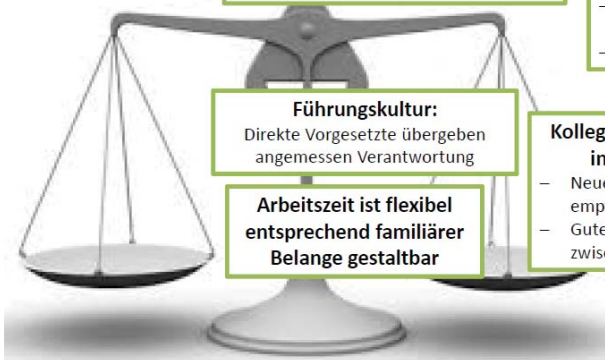
Bereich/Statusgruppe	Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WM)			Professorinnen und Professoren (P)			Mitarbeitende Technik u. Verwaltung in wiss. Einrichtungen (WV)			Mitarbeitende Technik u. Verwaltung in der Zentralverwaltung (ZV)		
	Gesamt	Rücklauf		Gesamt	Rücklauf		Gesamt	Rücklauf		Gesamt	Rücklauf	
		n	% von gesamt		n	% von gesamt		n	% von gesamt		n	% von gesamt
1 MSF	138	45	32,61%	18	4	22,22%	68	25	36,76%			
2 IEF	194	55	28,35%	31	9	29,03%	58	16	27,59%			
3 AUF	124	38	30,65%	15	4	26,67%	76	28	36,84%			
4 PHF, THF, ZLB	204	71	34,80%	38	12	31,58%	52	17	32,69%			
5 WSF, JUF	109	30	27,52%	34	14	41,18%	29	9	31,03%			
6 MNF & INF	276	76	27,54%	49	11	22,45%	145	47	32,41%			
7 ZUV, Rektorat, Stabstellen oder Personalvertretungen										224	80	35,71%
8 ITMZ, UB, Sprachenzentrum	28	16	57,14%				169	49	28,99%			
GESAMT	1073	331	30,85%	185	54	29,19%	597	191	31,99%	224	80	35,71%

2



Verteilung der Ergebniswerte zu den Items aus Teil 1 des Fragebogens (Bedingungen)

	Professorinnen u. Professoren	Wiss. Mitarbeitende	Technik/Verw. WV	Technik/Verw. ZV
kritisch (MW = 1,0-2,5)	2%	3%	<1%	<1%
Mittelmäßig (MW = 2,5-3,5)	40%	52%	39%	38%
Gut (MW = 3,5-5,0)	58%	44%	60%	62%
Summe	100%	100%	100%	100%



Gerne mit Studierenden arbeiten

Ausreichend Kenntnisse und Fähigkeiten für erfolgreiche Arbeit

Arbeitsaufgaben:

- Handlungsspielraum
- Klarheit der Erwartungen
- Abwechslungsreich

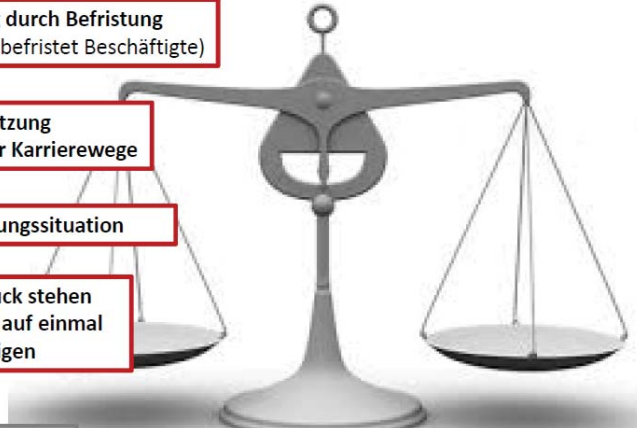
Führungskultur:
Direkte Vorgesetzte übergeben angemessen Verantwortung

Arbeitszeit ist flexibel entsprechend familiärer Belange gestaltbar

Kollegiale Zusammenarbeit im Arbeitsbereich:

- Neue MA werden offen empfangen
- Gutes persönliches Verhältnis zwischen Kolleg*innen

Beste Werte aus FB Teil 1
-MW 4 und größer-



Belastung durch Befristung
(Filterfrage an befristet Beschäftigte)

Unterstützung außeruniversitärer Karrierewege

Vertretungssituation

**Unter Zeitdruck stehen
Zu viele Dinge auf einmal bewältigen**

Kritische Werte
-alle roten Werte-
MW 1,0-2,5

Die Themen „Belastung durch Befristung“ und „Unterstützung außeruniversitärer Karrierewege“ wurden in der Erstbefragung noch nicht erfasst.

Höchste Handlungsbedarfe

Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektive	176 Pers. = 47 %*
Nachvollziehbarkeit und Belastung durch Befristung (Filterfrage)	158 Pers. = 60 %*
Äußere Rahmenbedingungen	133 Pers. = 31 %*

*% der Personen, die die Frage beantwortet haben und eher großen oder sehr großen Handlungsbedarf angegeben haben

25

7

Fragebogen Teil 1

Relevante Bedingungen, insbesondere

- Allgemeine Aspekte der Arbeitssituation
- Kultur von Führung
- Kultur der Zusammenarbeit
- Kultur im Arbeitsbereich / in der Fakultät /in der Hochschule

wirken auf

Fragebogen Teil 2

- Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden, Engagement und Bindung
- Gesundheit
- Arbeitsleistung, Fehlerquote

8

Mittelwerte	Profs		WISS MA		Technik/Verw. WV		Technik/Verw. ZV	
Rote Items	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gelbe Items	1	3%	6	16%	4	11%	4	11%
Grüne Items	36	97%	31	84%	33	89%	33	89%
Summe	37	100%	37	100%	37	100%	37	100%

Ergebnis-Präsentationen in den Fakultäten

WSF/JUF -> 06. Juni 2019

PHF/THF -> 04. Juli 2019

ITMZ/UB/Sprachenzentrum-> 30. Oktober 2019 **MSF** -> 07. November 2019

In den übrigen Fakultäten folgen die Ergebnispräsentationen.

An den Präsentationen nur in Einzelfällen Teilnahme der wissenschaftlichen Beschäftigten;

Veranstaltungen jeweils im sehr engen Kreis (Fakultätsleitung/ Dekanat/ Personalrat-Vertreter)

Kritikpunkte der wissenschaftlichen Beschäftigten nach den bisher vorgestellten Ergebnissen in den Fakultäten:

WSF:

Befristungsregelung, keine angemessene Vertretungsregelungen, keine Wertschätzung der Arbeit/Gremienarbeit, Zeitdruck; keine/ zu wenig Unterstützung durch die Vorgesetzten; Kommunikationsprobleme.

PHF:

Belastung durch Befristung, Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven, Unterstützung im Hinblick auf außeruniversitäre Karrierewege, Zeit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation.

ITMZ/UB/Sprachenzentrum:

Vertretungsregelung, Zeitdruck, Umgang mit Problemen und Konflikten im eigenen Arbeitsbereich.

MSF:

Die Größe der Arbeitszimmer, Umgang mit Befristungen, Drittmitteln und HSP-Mitteln.

11

Erarbeitung und Durchführung von Maßnahmen

Erwartungen?

Verantwortlichkeiten: Fakultäten, Institute, Lehrstühle

- > Auch **Sie** sind gefragt! Mischen Sie sich ein!!!

Sie können Vorschläge und Ideen äußern:

Welche Maßnahmen sollten wie/ in welchem Kreis diskutiert bzw. durchgeführt werden? (z. B. Arbeitsgruppe, Workshop, Fokusgruppen – Gespräch, Coaching – Gespräche...)

Sprechen Sie die Verantwortlichen in Ihrer Einrichtung an oder schreiben Sie ihnen (ggf. anonym).

Alternativ können Sie auch dem Personalrat schreiben, wir leiten Ihre Ideen weiter.

12

Beispiele für mögliche Maßnahmen – Vorschläge der Stabsstelle Diversity:

➤ **An alle Führungskräfte:**

1. Gesundheitswerkstatt (Inhalte):

- Erarbeitung von Ressourcen und Belastungen von Führungskräften;
- Lösungsvorschläge und Veränderungsmaßnahmen.

oder

2. Seminar gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung (Sensibilisierungsseminar)

Inhalt :

- Erfahrung und Praxis der Führungskräfte.
- Erarbeitung von praktischen Wegen zu einer gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung.
- Welche Handlungsspielräume gibt es? Einflussnahme? Welches Verhalten führt mich zum Ziel?

13

➤ **Weitere Maßnahmenvorschläge der Stabsstelle Diversity (zentral, fakultätsübergreifend):**

- Fokusgruppengespräche zu Schwerpunktthemen: Befristungsproblematik; Vertretungsregelung; Unterstützung im Hinblick auf außeruniversitäre Karrierewege; Unterstützung durch die Verwaltung, zentrale Einrichtungen und Stabsstellen.

- Coachingangebote, Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomie am Arbeitsplatz), Gesundheitsangebote etc..

14