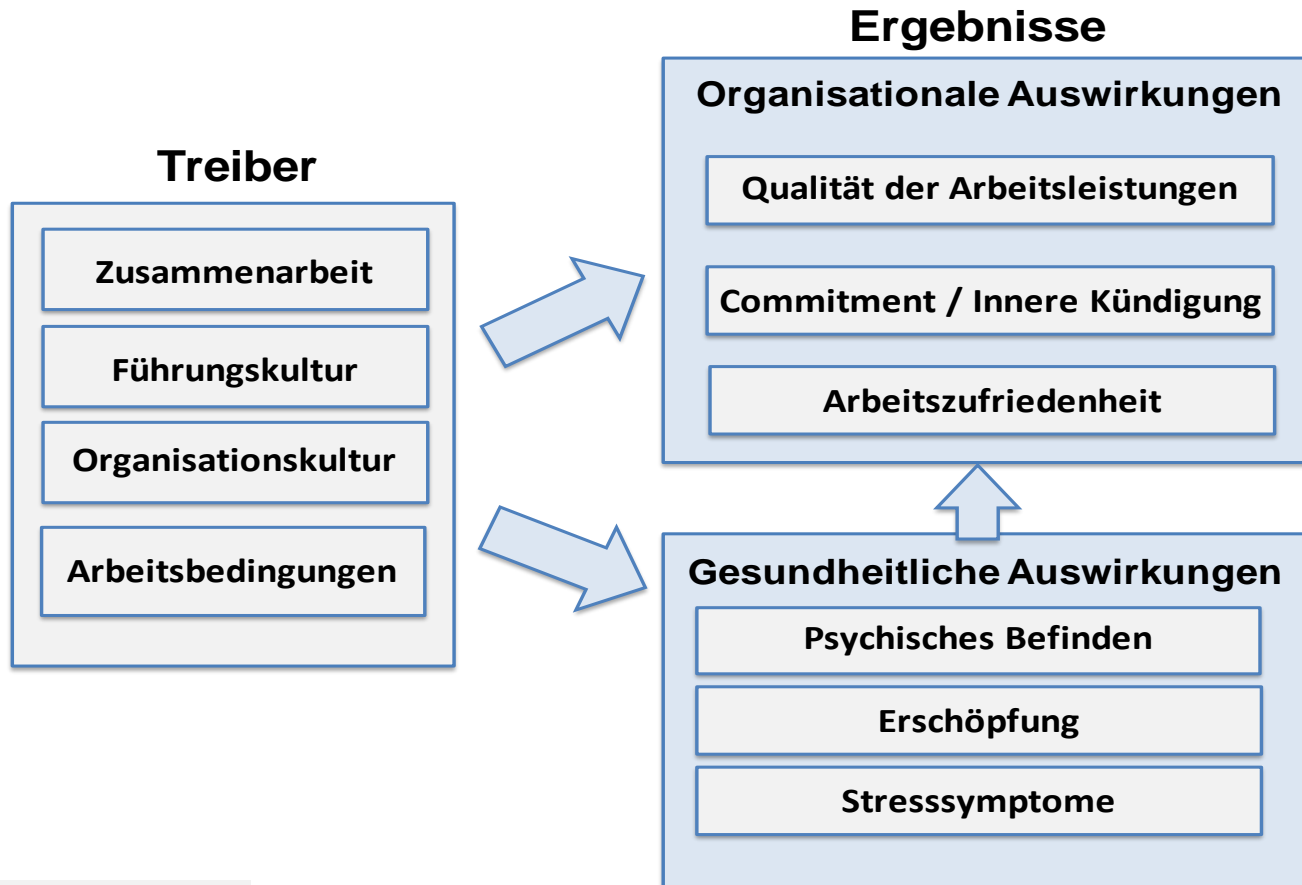




Auswertung der Beschäftigtenbefragung 2014

**Ableitung von Handlungsfeldern
als dauerhafter Prozess**

Diagnostik auf der Basis des "Bielefelder Organisationsmodells"



In Anlehnung an: Badura et al. 2008.

Stärken: alle Statusgruppen

Professorinnen und Professoren

- I. Sinnhaftigkeit der Aufgabe
- II. Klarheit der Aufgabe
- III. Qualifizierung für Aufgaben
- IV. Partizipation im Arbeitsbereich

Wissenschaft

- I. Sinnhaftigkeit der Aufgabe
- II. Klarheit der Aufgabe
- III. Qualifizierung für Aufgaben
- IV. Zusammenarbeit

**Führungskräfte in
Technik und Verwaltung**

- I. Qualifizierung für Aufgaben
- II. Sinnhaftigkeit der Aufgabe
- III. Klarheit der Aufgabe
- IV. Entwicklungsmöglichkeiten
- V. Zufriedenheit mit Ausstattung und äußeren Rahmenbedingungen
- VI. Partizipation im Arbeitsbereich
- VII. Zusammenarbeit

**Mitarbeitende in
Technik und Verwaltung**

- I. Qualifizierung für Aufgaben
- II. Klarheit der Aufgabe
- III. Zusammenarbeit
- IV. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Handlungsbedarfe: alle Statusgruppen

Professorinnen und Professoren

- I. Zeitliche Anforderungen
- II. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- III. **Organisationskultur in der Hochschule**

Wissenschaft

- I. **Organisationskultur in der Hochschule**
- II. Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektive
- III. Kultur in der Fakultät
- IV. Zeitliche Anforderungen

Führungskräfte in Technik und Verwaltung

- I. **Organisationskultur in der Hochschule**
- II. Kultur im Dezernat
- III. Zeitliche Anforderungen

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

- I. **Organisationskultur in der Hochschule**
- II. Kultur im Dezernat
- III. Entwicklungsmöglichkeiten

Nach der Beschäftigtenbefragung

... es ändert sich ja doch nichts!

Nach der Befragung sind die Probleme verblüffender Weise immer noch da...

Bis sich hier etwas ändert, bin ich nicht mehr da...

... ich muss auch etwas ändern?!

Die gute Nachricht ist: Man kann die Situation ändern!

Die herausfordernde Nachricht ist: Sie müssten mitmachen...

Nach der Beschäftigtenumfrage

nachhaltige Bearbeitung der Ergebnisse:

- Projektmanagement/Lenkungskreis URgesund in Abstimmung mit dem Rektorat
- Kontinuierliche Information und Beteiligung der Betroffenen: „work in progress“
- Integration der Ergebnisbearbeitung in bestehende Prozesse
 - in Prozesse der Organisations- und Personalentwicklung
 - in Führungsprozesse
 - in das Arbeits-, Gesundheitsschutz- und Umweltmanagement (insbesondere im Rahmen der **Gefährdungsbeurteilungen**)



Ihre Fragen
Diskussion

wissen-agentur.de