



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

# Kernergebnisse der Mitarbeiterbefragung aus Sicht der Agrarfakultät

Präsentation zur Vollversammlung am 11.09.2012



Responsequote rund 50 %!  
Vielen Dank  
für die Teilnahme!



## Kernergebnisse der Befragung in der Agrarfakultät

- **Positiv**
  - Sinnvolle Arbeit, die teilweise begeistert (über 60 % oft!)
  - Gute bis sehr gute Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre
  - Ordentlich: Wissenschaftsmanagement, Verwaltung, Gremienarbeit
- **Negativ**
  - Betriebskultur, Mitarbeiterführung, Konfliktlösung (besonders MTV)
  - Geringe Aufstiegschancen (Verwaltung)
  - Zeitdruck in der Arbeit (auf allen Ebenen)
  - Gebäudezustand, technische Ausstattung
  - Frauen stärker belastet als Männer (spezifisch: Alleinerziehende)



## Kernergebnisse der Befragung in der Agrarfakultät

- Insgesamt:
  - Gut 1/3 der Mitarbeiter sehr zufrieden
  - 30 % im mittleren Bereich
  - 1/3 Handlungsbedarf/Unzufriedenheit/Belastungen
- Im Fakultätsvergleich:
  - Ähnlich wie Forst
  - Besser als Sozialwissenschaften
  - Aber schlechter als Physik und Theologie



## Top-Ergebnisse (über 75 Punkte)

- ✓ Selbständige Arbeitsplanung (83,4)
- ✓ Eigene Arbeit nützlich (79,3)
- ✓ Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit (78,5)
- ✓ Eigene Ideen einbringen (76,6)
- ✓ Unterstützung durch Kollegen/innen (76,2)



## Größte Schwächen (unter 50 Punkte)

- Altersabsicherung (33,2)
- Aufstiegschancen (36,2; in allen Fakultäten ähnlich schlecht)
- Zeitdruck bei der Arbeit (45,7)
- Unerwünschte Unterbrechungen (46)
- Angst um berufliche Zukunft (46,5; hohe Standardabweichung)



## Größte Abweichungen zu den anderen Fakultäten (Abweichungen in Indexpunkten)

PLUS	MINUS
Präsidium achtet auf gute Arbeitsatmosphäre (+6)	Veraltete Arbeitsräume (-13)
Präsidium trägt zu Konfliktlösungen bei (+6)	Veraltete Arbeitsmaterialien (-10)
Kommt es vor, dass Sie, um die Arbeit zu schaffen, Abstriche bei der Qualität machen müssen (+3)	Schwere körperliche Arbeit (-7)
	Anregende Diskussion mit Kollegen über die Arbeit (-6)
	Setzt sich Ihre Führungskraft für Ihre Entwicklungsmöglichkeiten ein (-5)
	Meine Arbeit ermöglicht mir Weiterentwicklung von Wissen/Können (-4)
	Förderung kollegialer Zusammenarbeit (-4)



## Agrarfakultät im Vergleich – Zufriedenheit der Gruppen

- Professoren  $\emptyset$
- Wissenschaftliche Mitarbeitergruppe fast  $\emptyset$
- Gruppe der wissenschaftl. Hilfskräfte besser als  $\emptyset$
- **Gruppe der technischen Mitarbeiter** unter  $\emptyset$
- Verwaltungsgruppe fast  $\emptyset$



## Sicht der Wissenschaftler (gut bis sehr gut)

- Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre (70%)
- Wissenschaftsmanagement (65%)
- Verwaltung und Gremienarbeit (52%)
  
- Problembereiche:
  - Hohe Arbeitsbelastung weibl. Professoren (57/58h)
  - Einzelne wiss. Mitarbeiter und Professoren: Burn Out Gefahr (keine Erholung in der arbeitsfreien Zeit)
  - Ausgezeichnete Promotionsbetreuung - aber Problemfelder in der Habilitationsphase
  - Wiss. Mitarbeiter sehen Probleme bei Sicherheit/Zukunftschancen und Aufstiegsmöglichkeiten



## Aus Sicht der MTV-Gruppe

- Mikrokosmos häufig sehr gut, Anbindung an übergeordnete Einrichtungen der Fakultät und Universität meist nicht vorhanden (fehlende Corporate Identity/Wir-Gefühl)
- Hohe Selbständigkeit der Arbeit
- Aufstiegschancen schlecht
- Mangelnder Informationsfluss
- Geringe Möglichkeiten kreativ zu werden
- Rahmenbedingungen Gebäude/technische Ausstattung schlecht
- Teils schlechte Betriebskultur/ mangelnde Konfliktkultur
- **Auch relativ junge Mitarbeiter/Auszubildende z. T. schon frustriert**
- Hohe gesundheitliche Belastung
- Fortbildungsmöglichkeiten im technischen Bereich (Verwaltung ok)



## Was passiert jetzt, wie können sich alle Beteiligten einbringen?

- In der Vollversammlung: Jetzt 30 Minuten mit Ihren Nachbarn diskutieren (Kartenabfrage)
- Online-Austausch: zzt. in der Sowi-Fakultät als Pilotprojekt, in der Agrarfakultät wäre dies auch möglich, wenn gewünscht
- In den Gremien
- In den Arbeitsbereichen



## Wo kann wer was tun?

- **Betriebskultur**
  - Fakultätsinterne Öffentlichkeitsarbeit verbessern (z. B. Newsletter auch für MTV-News öffnen) (erfolgt in der nächsten Ausgabe)
  - Transparenz der Arbeit der Leitung und Verwaltung verbessern – email-Newsletter des Dekanats und der Departmentsleitungen
  - Schulung von Führungskräften über Weiterbildungsangebot der Uni
  - Konfliktmanagement: Beschwerdemanagement in der Fakultät aufbauen, Schulung der Führungskräfte
  - Gesundheitsmanagement: Problematische Arbeitsmaterialien (z. B. schlechte Büromöbel, Bildschirme u. ä.?), Pausenkultur?
  - Corporate Identity/Wir-Gefühl fördern: Fakultäts-Materialien, Veranstaltungen
- **Arbeitsumfeld** Gebäude und Technik (Fakultät /GM)
- **Burnout-Gefahr** einzelner wissenschaftlicher Mitarbeiter (Expertise in der Universität?)
  - Zeitdruck als ein Hauptproblem: Zeitmanagement und Arbeitsorganisation verbessern



## Erste bereits laufende Maßnahmen

- Führungskurse (z. B. zu Mitarbeitergesprächen) und Konfliktmanagementkurse für Führungskräfte werden angeboten (zzt. Absprache mit Weiterbildungsabteilung)
- Fakultäts-Newsletter stellt alle Gruppen vor
- Intensive Ansprache der Hochschulleitung Richtung Neubauten
- Zukünftig jedes Semester eine Vollversammlung mit allen Mitarbeitern zur Diskussion der Fakultätsentwicklung