



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