

Kollegialität

Arbeitsintensität

Kurzarbeit

Lohnkürzungen

Wertschätzung

Führungsqualität

Arbeitsplatzsicherheit

Arbeitszufriedenheit

DGB-Index Gute Arbeit



DGB-Index
Gute Arbeit

DGB-Index Gute Arbeit

Gute Arbeit und Partizipation in Universitäten -
am Beispiel der Mitarbeiterbefragungen an der
Georg-August-Universität Göttingen

Dr. Frank Mußmann,
Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
der Universität Göttingen

FNPA-Workshop „Wissensarbeit“, 27.4.2012, Berlin

Gute Arbeit und Partizipation in Universitäten - am Beispiel der Mitarbeiterbefragungen an der Georg-August-Universität Göttingen

1. DGB Index Gute Arbeit

- Struktur, Aufbau, Schwerpunkte

2. Mitarbeiterbefragungen an der Universität Göttingen


- Zentralverwaltung 2010
- Fünf wissenschaftliche Fakultäten 2012 (laufend)

3. Ansätze für ein virtuelles „Beteiligungsmanagement“

Die drei Teilindizes des DGB-Index Gute Arbeit



Abb. 13 Die 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist

1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten → Qualifizierungsangebote → Lernförderliche Arbeitsbedingungen	Teilindex „Ressourcen“	
2. Möglichkeiten für Kreativität → Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen		
3. Aufstiegsmöglichkeiten → Betriebliche Aufstiegschancen		
4. Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten → Arbeit selbständig planen und einteilen → Einfluss auf die Arbeitsmenge → Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung		
5. Informationsfluss → Erhalt aller notwendigen Informationen → Klare Anforderungen		
6. Führungsqualität → Wertschätzung/Beachtung durch die Vorgesetzten → Gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten → Hoher Stellenwert von Weiterbildung/Personalentwicklung		
7. Betriebskultur → Förderung der Zusammenarbeit → Kompetente/geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung		
8. Kollegialität → Hilfe/Unterstützung durch Kolleg/innen		
9. Sinngehalt der Arbeit → Arbeit, die für die Gesellschaft nützlich ist		
10. Arbeitszeitgestaltung → Selbstbestimmter Überstundenausgleich möglich → Verlässliche Arbeitszeitplanung → Berücksichtigung Individ. Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung		
11. Arbeitsintensität → Störungen durch unerwünschte Unterbrechungen → Arbeitssetze/ Zeitdruck → Mangelnde Arbeitsqualität infolge hoher Arbeitsintensität	Teilindex „Belastungen“	
12. Emotionale Anforderungen → Verbergen von Gefühlen → Herablassende/unwürdige Behandlung		
13. Körperliche Anforderungen → Körperlich schwere Arbeit → Körperlich einseitige Arbeit → Lärm, laute Umgebungsgeräusche		
14. Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit → Angst um berufliche Zukunft	Teilindex „Einkommen und Sicherheit“	
15. Einkommen → Angemessenes Verhältnis von Einkommen und Leistung → Ausreichendes Einkommen → Ausreichende Rente aus beruflicher Tätigkeit		

Ressourcen:

Was steht Mitarbeiter/innen aus ihrer Sicht zur Verfügung, um die Arbeitsaufgaben zu bewältigen und in welchem Maß können sie Einfluss nehmen?

Belastungen:

Welche wirken von außen auf den Menschen und was bewirken sie subjektiv– als Beanspruchung – beim Einzelnen?

Einkommen:


Wird der Arbeitsplatz als sicher und das Einkommen als angemessen wahrgenommen?

Der Fragebogen

Ein Beispiel:

„Können Sie eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen?“

- Auf diese Frage antworten die Befragten, ob und in welchem Maße das der Fall ist.
- Antworten sie mit Nein (bzw. „in geringem Maß“, „gar nicht“ etc.), werden sie gefragt, ob und in welchem Maße sie sich dadurch belastet fühlen.


Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ Seite 2 +

(3) IHRE AKTUELLE ARBEITSSITUATION

3.1 a) Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zutreffen.

**b) Wenn dies gar nicht oder in geringem Maß auftritt
Wie stark belastet Sie das?**

		In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht		Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken: Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halten Sie Ihre Geschäftsführung/ Behördenleitung für geeignet?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(... Ausriss)

Drei Qualitätsstufen

- Auf der Skala von 1 bis 100 erhalten Werte im Bereich von 80 und mehr das Prädikat **Gute Arbeit**.
- Werte zwischen 50 und 80 werden als **Mittelmäßige Arbeit** qualifiziert.
- Ein Indexwert unter 50, das heißt mit weniger als der Hälfte der zu vergebenden Punktzahl, wird als **Schlechte Arbeit** ausgezeichnet.

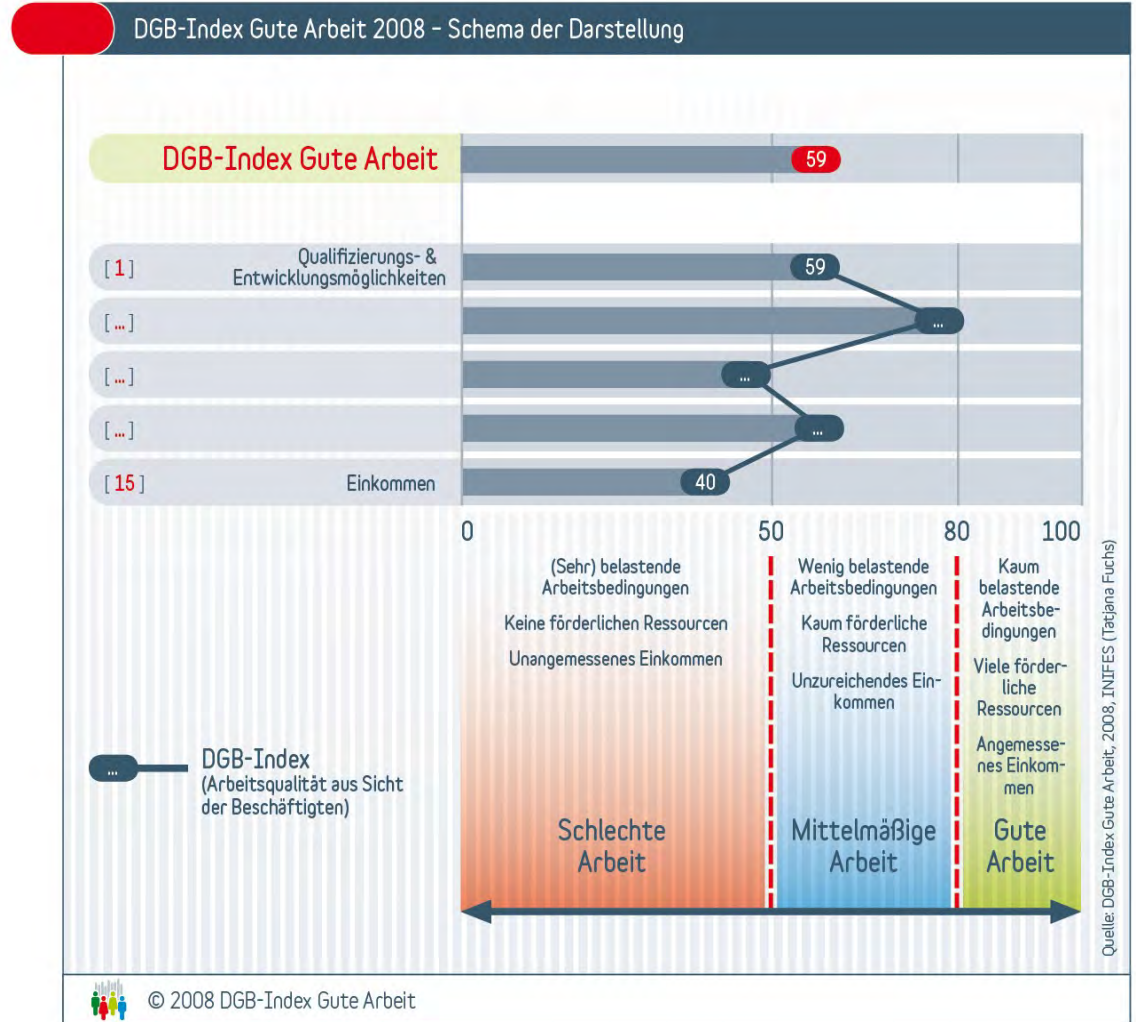
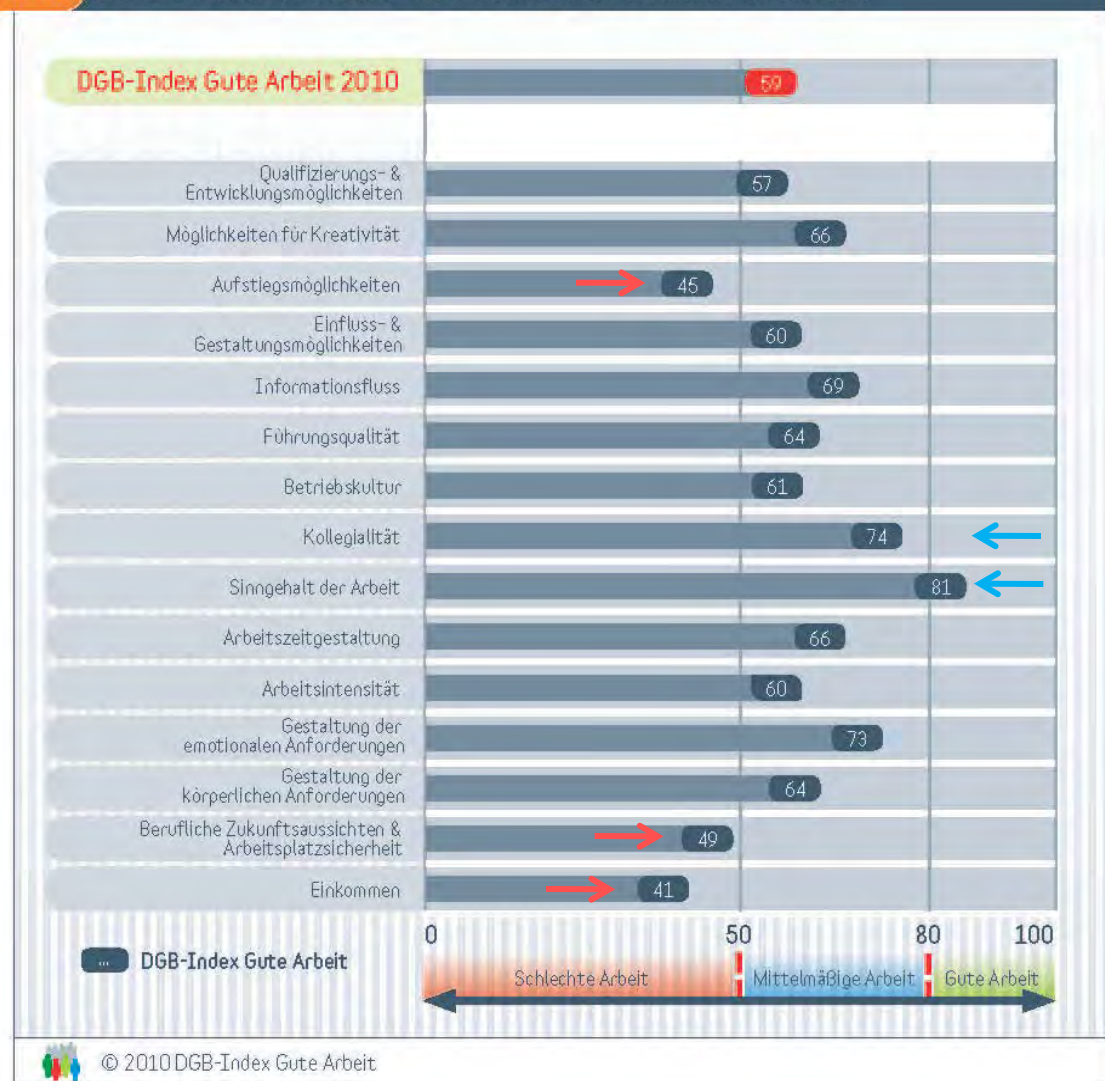


Abb. 1 DGB-Index Gute Arbeit 2010 - So werden die Arbeitsdimensionen beurteilt

Der DGB-Index Gute Arbeit 2010



- Jährliche Repräsentativerhebungen seit 2007
(Arbeitsweltberichterstattung, Report in Broschürenform)
- Sonderauswertungen, Sonderhebungen, Forschungsprojekte
- Oversamplings, Beauftragungen durch Dritte
- Mitarbeiterbefragungen

Verschiedene Themen aus den Erhebungen 2007 bis 2011 (Auswahl)

- Arbeitshetze, Arbeitsintensität, Zeitdruck und Arbeitsunterbrechungen
- Arbeitsemotionen
- Arbeitszufriedenheit (und deren Faktoren)
- Krank zur Arbeit, Gesundheitsbeschwerden
- Arbeitszeitlagen, vertragliche, gewünschte und tatsächliche Wochenarbeitszeiten
- Interessenvertretung und Arbeitsqualität
- Zukünftige Arbeitsfähigkeit (Arbeitsfähigkeit bis zur Rente)
- Erwartungen an die Entwicklung der persönlichen Arbeitsbedingungen
- Bereitschaft zum Unternehmenswechsel / Unternehmensloyalität
- Krisenfolgen ...

Außerdem => verschiedene Sonderhebungen!

- z.B. Beschäftigte in Technik-, Ingenieurs- und Informatikberufen ...
- z.B. Arbeiten in Bibliotheken, Dienstleistungsarbeit, unter Arbeitshetze etc.

Beschäftigtenbefragungen an der Georg-August-Universität Göttingen

- 2010 => Zentralverwaltung
- 2012 => an fünf wissenschaftlichen Fakultäten (laufend)

BETRIEBBLICHES GESUNDHEITS MANAGEMENT

Ziele: gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen;
Fehlbelastungen am Arbeitsplatz durch gezielte Maßnahmen
reduzieren; Arbeitszufriedenheit und Motivation steigern

Der Weg zur Mitarbeiterbefragung

Wir führten eine umfassende Recherche zu Mitarbeiterbefragungen an Universitäten und Expertengespräche durch, um die Erfolgsfaktoren einer Mitarbeiterbefragung bestimmen zu können. Nach intensiven Auswahlgesprächen mit mehreren national und international tätigen Beratungsunternehmen entschieden wir uns für die DGBIndex Gute Arbeit GmbH und eine Zusammenarbeit mit dem Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie.

Zum Fragebogen und zur Auswertung

In dem arbeitswissenschaftlich fundierten Fragebogen werden 15 Arbeitsdimensionen erhoben, an denen sich präzise ablesen lässt, wie es um die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Zentralverwaltung mit Ihren Arbeitsbedingungen steht. Gleichzeitig möchten wir durch differenzierte Analysen fundierte Ansatzpunkte für nachhaltige Verbesserungen deutlich machen.

Es ist geplant, einen eigenen Universitäts-Index sowie weitere Teilindizes unter anderem für »gesundes Arbeiten« und Zufriedenheit zu entwickeln. Hier betritt der Arbeitgeber Stiftung Universität Göttingen Neuland. Die DGB-Index Gute Arbeit GmbH bringt für diese Vorhaben umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen ein.

Gestalten Sie Ihren Arbeitgeber Stiftung Universität Göttingen aktiv mit!

Ihre



Dr. Anja Tobinsky
Abteilungsleitung

Personaladministration und -entwicklung



Mitarbeiterbefragung der Zentralverwaltung der Universität (ohne UMG)

Internet Projektseite

www.uni-goettingen.de/mitarbeiterbefragung

Projektkoordination

Martin Krüssel, Personalentwicklung · 0551/39-4238
martin.krussel@zvw.uni-goettingen.de

Zeitplan 2010

April:	Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Beschäftigte
17. Mai-4. Juni:	Durchführung der Befragung
Juni - Juli:	Erste Auswertungen / Workshop
August - September:	Detail-Auswertungen / Diskussion in Gruppen
Oktober:	Planung und Start von Initiativen

Hotline vom 10. Mai bis 4. Juni 2010

Telefon: 0551/39-10990

E-Mail: MA-befragung@zvw.uni-goettingen.de



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

© 2010 Georg-August-Universität Göttingen - Presse, Kommunikation und Marketing - Gestaltung: Rothe Grafik



Mitarbeiterbefragung

Zentrale Verwaltung

– Abteilungen · Stabsstellen –

2010

Beschäftigtenbefragung in der Zentralverwaltung der Universität Göttingen

Das Präsidium

Wie zufrieden bin ich mit meiner Arbeit? Wie sehr identifiziere ich mich mit dem Arbeitgeber »Stiftungsuniversität«? Wie können die Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden?



In Kürze startet die Mitarbeiterbefragung in der Zentralverwaltung. Alle dort Beschäftigten erhalten mit einem standardisierten Fragebogen Gelegenheit, sich zu diesen Themen anonym zu äußern. Die Auswertung

übernimmt ein renommiertes Unternehmen. Ziel ist es, die Ergebnisse zum Beispiel mit denen an anderen Hochschulen zu vergleichen und aus ihnen Empfehlungen abzuleiten, wie Arbeitszufriedenheit, Mitarbeiterführung und Motivation verbessert werden können.

Eine Beteiligung von mindestens 50 Prozent ist notwendig, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, 75 Prozent Beteiligung wären »Spitze«.

Die Mitarbeiterbefragung ist Teil des Gesamtprojekts »Führung/Motivation/Kultur«, dessen zweites Teilprojekt sich an die Präsidiumsmitglieder und die Leiterinnen und Leiter der Abteilungen und Stabsstellen wendet. Mit Arbeitszeitregelungen, einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der familienfreundlichen Hochschule befassen sich weitere Arbeitsgruppen. Auch diese erhoffen sich wichtige Erkenntnisse aus der Mitarbeiterbefragung.

Das Präsidium bittet Sie herzlich, sich an der Befragung zu beteiligen.

Ihr

Prof. Dr. K. v. Figura

Ihr

Dipl. Kfm. M. Hoppe

Der Personalrat

Arbeitsqualität ist Lebensqualität. Wer eine humane Arbeitswelt will, muss die Ansprüche der Beschäftigten berücksichtigen, ihr Urteil über ihre Arbeitsbedingungen kennen und ihre Anliegen als Gestaltungsauftrag annehmen. Organisation, Kommunikation, Motivation und Anerkennung beeinflussen direkt Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft.



Präsidium und Personalrat haben verabredet, durch Mitarbeiterbefragungen die Stärken, aber auch die Schwächen der Arbeitsbedingungen zu ermitteln. Aus den Erkenntnissen werden für alle Ebenen


konkrete Maßnahmen abgeleitet, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen können. Der Personalrat wird auf die strikte Einhaltung des Datenschutzes achten. Auswertung und Maßnahmen werden so gestaltet, dass sich alle als Gewinner des Projekts »Mitarbeiter- und Führungskräftekultur« begreifen können.

Die DGB-Index Gute Arbeit GmbH wird die Befragung auf Grundlage der Index-Fragen durchführen. Auf der Personalversammlung 2008 wurde dieses Konzept vorgestellt. Die Entscheidung der Universitätsleitung, genau dieses Konzept auszuwählen, unterstreicht besonders die vorbildliche Absicht, sich diesem Projekt aktiv und unvoreingenommen zu stellen.

Jetzt sind Sie gefragt! Ihre Teilnahme sichert die Aussagekraft der Befragung.

Ihre

E. Zufall-Roth

Ihr

Dr. J. Hippe

Der Datenschutzbeauftragte

Die Auftragnehmer für die Befragung haben erklärt, dass die Leistungen nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und allen anderen datenschutzrechtlichen Bestimmungen erbracht werden.




Die Fragebögen werden ungeöffnet zur Auswertung weitergeleitet und nach Auswertung nicht zurückgegeben, sondern vernichtet. Die Daten werden zum frühestmöglichen Zeitpunkt anonymisiert. Es werden keine Daten verarbeitet, gespeichert oder weitergegeben, die Rückschlüsse auf Personen zulassen. Dies wird besonders

dadurch gewährleistet, dass Auswertungen nur erfolgen, wenn jeweils mindestens fünf Datensätze enthalten sind. Die Ergebnisse werden ausschließlich in anonymisierter Form dargestellt.

Die Prüfung der zur Verfügung gestellten Unterlagen sowie des Fragebogens hat ergeben, dass die Befragung nach den Datenschutzbestimmungen zulässig ist und alle notwendigen Vorkehrungen zum Schutz personenbezogener Daten eingehalten werden. Die Erfordernisse des Datenschutzes werden während der Befragung laufend weiter überwacht.

Der Fragebogen ist aus datenschutzrechtlicher Sicht unbedenklich.

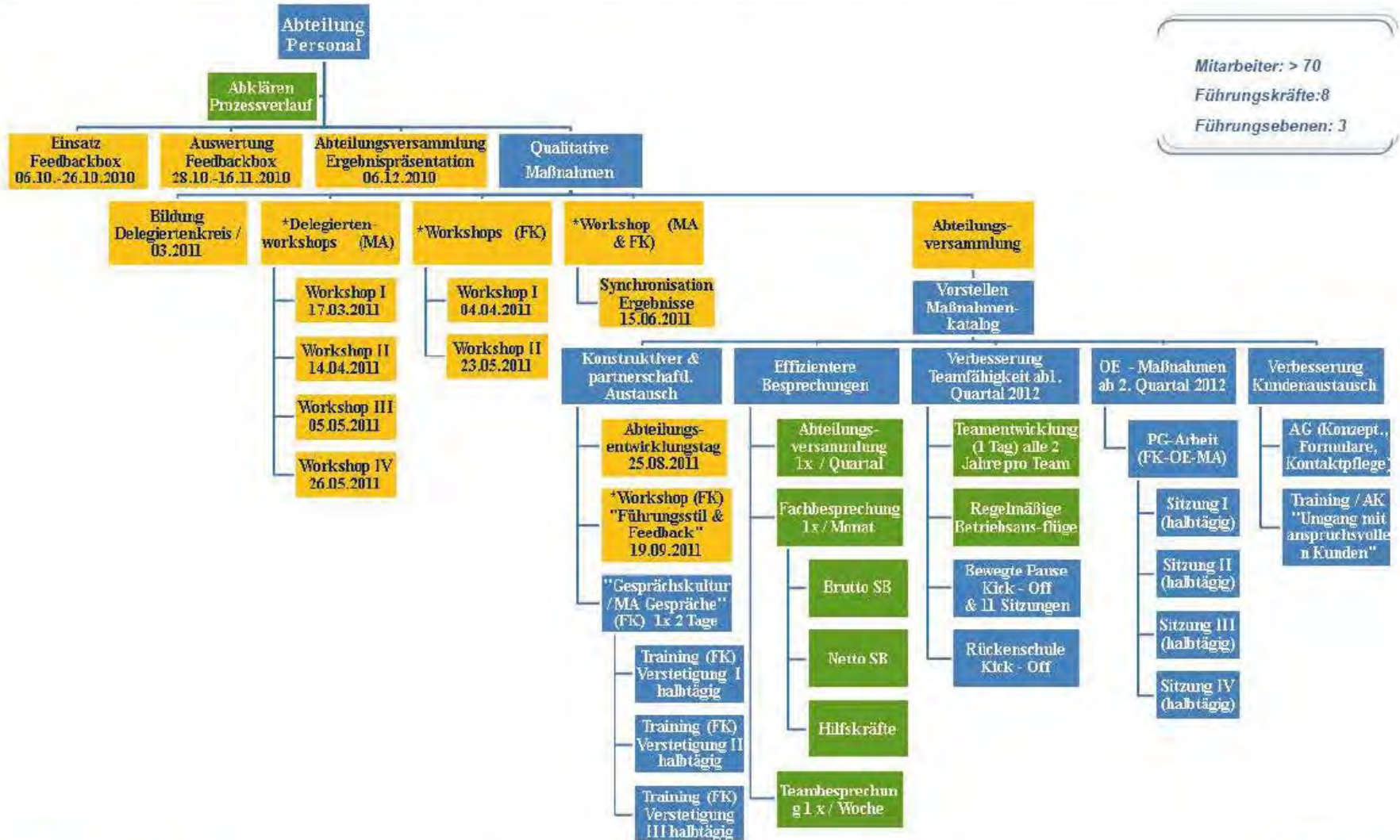
Ihr

Prof. Dr. W. Heun
Datenschutzbeauftragter
Universität Göttingen (ohne UMG)



Beschäftigtenbefragung in der Zentralverwaltung der Universität Göttingen



Abteilung Personal - Umsetzung von Maßnahmen aus der MAB und im Rahmen des BGM: Stand 07.11.2011



Mitarbeiter: > 70
Führungskräfte: 8
Führungsebenen: 3

laufend
abgeschlossen
regelmäßige

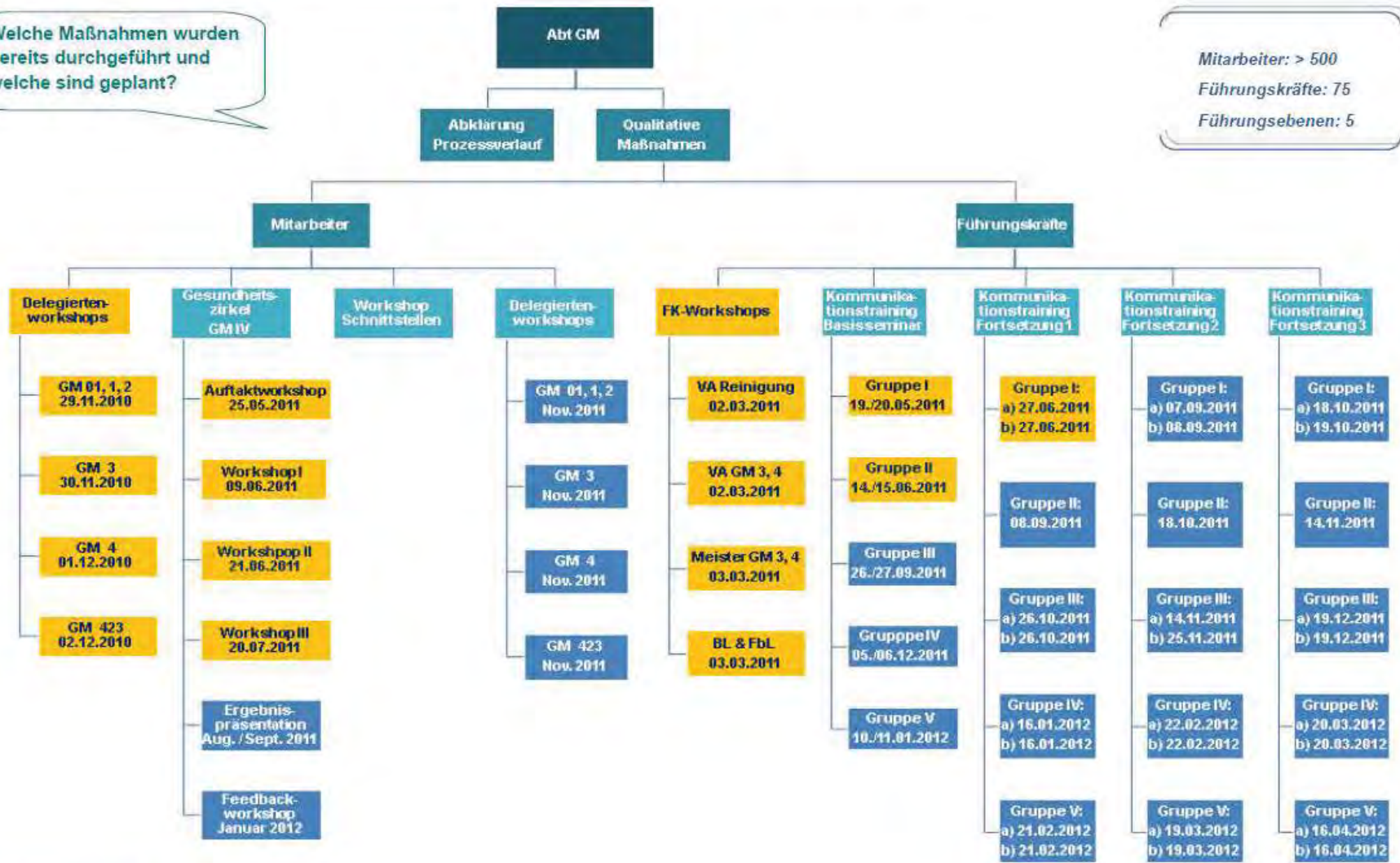
Grafik: Bereich 53 – Personalentwicklung

* Durchführung der Workshops unter Verwendung der „Moderationstools Gesunde Arbeit“ der Personalentwicklung



Welche Maßnahmen wurden bereits durchgeführt und welche sind geplant?

Mitarbeiter: > 500
Führungskräfte: 75
Führungsebenen: 5



laufend
abgeschlossen

Grafik: Bereich 53 - Personalentwicklung





Kontakt:

Martin Krüssel
Bereichsleiter Personalentwicklung
Projektleiter Betriebliches
Gesundheitsmanagement
Heinrich-Düker-Weg 5
37073 Göttingen
Tel. +49 (0)551 / 39-4238
Fax +49 (0)551 / 39-184238
martin.kruessel@zvz.uni-goettingen.de

Mitarbeiterbefragung der wissenschaftlichen Einrichtungen

Ursprünglich war geplant die Befragung in 3 Fakultäten fortzusetzen. Aufgrund der positiven Resonanz aus den Fakultäten erfolgt nun mehr eine Fortführung der Befragung in 5 Fakultäten

Die Fakultäten sind:

- ▶ Sozialwissenschaftliche Fakultät
- ▶ Fakultät für Agrarwissenschaften
- ▶ Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie
- ▶ Fakultät für Physik
- ▶ Fakultät für Theologie

Für den darauf folgenden Befragungsfortgang im Jahr 2012/2013 liegen bereits positive Voten aus der Biologischen Fakultät und der Fakultät für Mathematik und Informatik vor.

Die Projektorganisation besteht aus einer dezentralen Umsetzungsgruppe pro Fakultät, einer zentralen Steuerungsgruppe sowie einer zentralen Umsetzungsgruppe.

Die **dezentralen Umsetzungsgruppen** sind für die Unterstützung der Vorbereitung und der Durchführung der Befragung sowie die Umsetzung der Ergebnisse der Befragung verantwortlich. Die dezentralen Umsetzungsgruppen werden von der zentralen Umsetzungsgruppe unterstützt:

Die **zentrale Umsetzungsgruppe** ist für die Organisation und die

Start der Mitarbeiterbefragung

- ▶ Mitarbeiterbefragung der Zentralverwaltung

Informationsveranstaltungen zur Mitarbeiterbefragung

- ▶ Veranstaltungstermine
- ▶ Präsentationsunterlagen in Deutsch
- ▶ Präsentationsunterlagen in Englisch

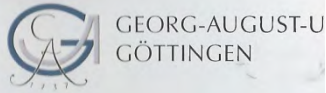
Informationsflyer der Fakultäten

- ▶ Sozialwissenschaftliche Fakultät
- ▶ Fakultät für Agrarwissenschaften
- ▶ Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie
- ▶ Fakultät für Physik
- ▶ Fakultät für Theologie

Zugangseite zur Online-Befragung

- ▶ Zugangseite zur Online-Befragung

Beschäftigtenbefragung 2012 an fünf Fakultäten der Universität Göttingen



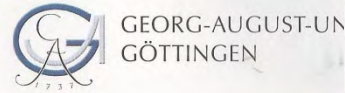
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



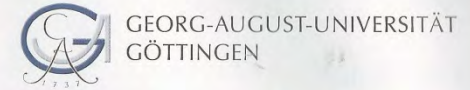
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Mitarbeiterbefragung
Fakultät
Agrarwissenschaften

Mitarbeiterbefragung
Fakultät
Forstwissenschaft
und Waldökologie

Mitarbeiterbefragung
Fakultät Physik

Mitarbeiterbefragung
Sozialwissenschaftliche
Fakultät

Mitarbeiterbefragung
Fakultät Theologie
2012

Schwerpunkte

Arbeitsbedingungen

- Arbeitswiss. Modell-
angelehnt an DGB-Index
Gute Arbeit
- Integriertes Belastungs-/
Beanspruchungs-konzept
- Indexbildung

Planung Entwicklung Potenziale

- Arbeitszufriedenheit
- Demographische
Entwicklung
- Work-Life-Balance
- Mitarbeiterbindung

Lehre, Forschung und Administration

- Rahmenbedingungen in
Forschung und Lehre
- Gremienarbeit
- Berufliche Qualifikation



Teilprojekt MAB-KOM der Mitarbeiterbefragung

(Mitarbeiterbefragung - KommunikationsTool / wahlweise auch KommunikationsPlattform)

Teilprojekt MAB-KOM der Mitarbeiterbefragung

(Mitarbeiterbefragung - KommunikationsTool / wahlweise auch KommunikationsPlattform)

- Maßnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM, Dienstvereinbarung)
- „Virtuelles Beteiligungsmanagement“ / MAB-KOM im Rahmen der Mitarbeiterbefragung an fünf Fakultäten
- *Ziele BGM:* gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen; Fehlbelastungen am Arbeitsplatz durch gezielte Maßnahmen reduzieren; Arbeitszufriedenheit und Motivation steigern
- *Ziele MAB-KOM:* Identifikation von konkreten Themen und Maßnahmen zu 15 (plus X) Arbeitsdimensionen; Foren-Diskussion von Maßnahmenvorschlägen
- *Konzept:* Partizipation; Anonymität bei der Sammlung von Themen und Maßnahmen sowie deren Priorisierung; zeitliche Flexibilität bei der (asynchronen) Diskussion; höhere Beteiligungschancen in der (heterogenen) Zielgruppe

Teilprojekt MAB-KOM der Mitarbeiterbefragung



Brainstorming 1:
Themensammlung

Dauer: 2 Wochen, **Termin:** 18.06.-02.07. (25. + 26. Wo)
Tool: Wiki mit Eingabemöglichkeit, **Modus:** anonym



Brainstorming 2:
Maßnahmenvorschläge


Dauer: 2 Wochen, **Termin:** 09.07.-23.07. (28. + 29. Wo)
Tool: Wiki mit Eingabemöglichkeit, **Modus:** anonym



Priorisierung Themen
und Maßnahmen

Dauer: 1 Woche, **Termin:** 17.09.-24.09. (38. Wo)
Tool: Online-Fragebogen, **Modus:** anonym



Diskussion 
Themen/Maßnahmen

Dauer: 4 Woche, **Termin:** 08.10.-05.11. (41. - 44. Wo)
Tool: Online-Forum  **Modus:** nicht anonym



Willkommen!

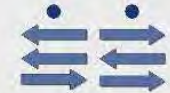
Bitte klicken Sie das entsprechende Symbol an, um zum jeweiligen Prozessschritt zu gelangen. Momentan sind alle Prozessschritte freigeschaltet. Um an den Prozessschritten der **Sozialwissenschaftliche Fakultät** teilzunehmen, **loggen Sie sich bitte vorher ein**.



Brainstorming



Priorisierung



Diskussion

Aktuelles

[12.04.2012]

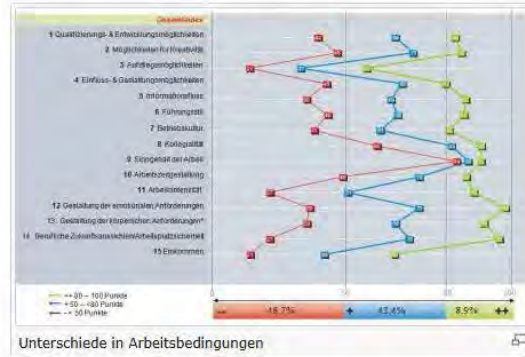
Das Kommunikationstool befindet sich momentan in den letzten Entwicklungsschritten.

[13.03.2012]

Die Vorbereitungen für die Pilotphase laufen. Als Partner wird die Sozialwissenschaftliche Fakultät teilnehmen.

- [Durchsuchen](#)
- [Hauptseite](#)
- [Gesamtübersicht](#)
- [Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten](#)
- [Möglichkeiten für Kreativität](#)
- [Aufstiegsmöglichkeiten](#)
- [Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten](#)
- [Informationsfluss](#)
- [Führungsqualität](#)
- [Betriebskultur](#)
- [Kollegialität](#)
- [Sinngehalt der Arbeit](#)
- [Arbeitszeitgestaltung](#)
- [Arbeitsintensität](#)
- [Emotionale Anforderungen](#)
- [Körperliche Anforderungen](#)
- [Berufliche Zukunftsaussichten](#)
- [Einkommen](#)
- [Abschluss und Feedback](#)

Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten



Alle Beschäftigtengruppen berichten von geringen oder fehlenden Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit – ein Umstand der vereinzelt auch als subjektiv belastend erlebt wird. Darüber hinaus herrscht überwiegend der Eindruck vor, dass das eigene Wissen und Können nicht oder nur in geringem Maße in der Arbeit weiterentwickelt werden kann. Etwas positiver beschreiben die Beschäftigten die Möglichkeiten, eigene Ideen in die Arbeit einbringen zu können. Dennoch gelingt es zusammenfassend derzeit nicht, die fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten ausreichend durch horizontale Entwicklungsperspektiven zu kompensieren (z. B. Kompetenzentwicklung innerhalb einer Hierarchieebene).

Abteilung	Anforderungswert				Faktorenwert (1) (Skala 1-5)		Tatsächl. Kompetenzwert		Anpassungsgrad		Bilanzwert	
	Abstrakte	Technische	Soziale	Emotionale	1	2	3	4	5	1	2	3
Mittelwert	3,0	3,0	2,4	3,1	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0

Konkrete Themen

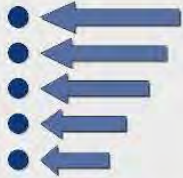
Geben Sie hier bitte die konkreten Themen für diesen Themenbereich an, die Ihrer Meinung nach diskutiert werden müssten. Senden Sie bitte immer **nur ein Thema** ab! Danach haben Sie die Möglichkeit, weitere Themen einzeln abzuschicken. Jeder Vorschlag sollte maximal 255 (bzw. 400) Zeichen enthalten.

Geben Sie hier ein Thema ein (noch 255 Zeichen):

Maßnahmen

Geben Sie hier bitte Maßnahmenvorschläge für diesen Themenbereich an, die Ihrer Meinung nach diskutiert werden müssten. Senden Sie bitte immer **nur einen Maßnahmenvorschlag** ab! Danach haben Sie die Möglichkeit, weitere Vorschläge einzeln abzuschicken. Jeder Vorschlag sollte maximal 255 (bzw. 400) Zeichen enthalten.

Geben Sie hier eine Maßnahme ein (noch 255 Zeichen):



Priorisierung

Auf dieser Seite finden Sie die in Ihrer Fakultät gesammelten konkreten Themen und Maßnahmenverschlage, die zur Priorisierung aufbereitet sind. Die Themen werden dabei nach persönlicher Relevanz bewertet, die Maßnahmenvorschläge nach ihrer Sinnhaftigkeit.

Priorisierung der Sowi-Fakultät.

Wie relevant sind die folgenden konkreten Themen für Sie persönlich?



Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

	Gar nicht relevant 1	2	teils-teils 3	4	Sehr relevant 5
Zu viele administrative Aufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betreuung zu vieler Studierender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keinen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feste Arbeitszeiten trotz offizieller Gleitzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Informationsfluss

Fakultatsverteiler fehlen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keine aktuellen Aushange an den Schwarzen Brettern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungen ohne den Mittelbau daruber zu informieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Führungsqualität

ProfessorInnen sind gute WissenschaftlerInnen, aber keine guten Führungskräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde Motivierung durch die Fuhrungskraft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fuhrungskrafteschulung für Post Docs fehlen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter







WILLKOMMEN IM TESTFORUM

[Board index](#)

Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten

NEWTOPIC*

Mark topics read • 3 topics • Page 1 of 1

TOPICS	REPLIES	VIEWS	LAST POST
 Unzureichend Workshops zum Thema „Karriereplanung“ by admin • Tue Apr 03, 2012 4:03 pm	2	13	by mriethm  Thu Apr 19, 2012 2:25 pm
 Das sollte jeder lesen können... by admin • Thu Mar 08, 2012 7:33 pm	3	41	by mriethm  Thu Apr 19, 2012 2:10 pm
 Das Fehlen von Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Wissenschaftsmanagement by admin • Tue Apr 03, 2012 3:59 pm	0	4	by admin  Tue Apr 03, 2012 3:59 pm

Display topics from previous: Sort by

NEWTOPIC*

Mark topics read • 3 topics • Page 1 of 1

[Return to Board index](#)

Jump to:

WHO IS ONLINE

Users browsing this forum: mußmann and 0 guests

FORUM PERMISSIONS

- You **can** post new topics in this forum
- You **can** reply to topics in this forum
- You **can** edit your posts in this forum
- You **can** delete your posts in this forum
- You **can** post attachments in this forum




WILLKOMMEN IM TESTFORUM
Board index

Unzureichend Workshops zum Thema „Karriereplanung“

[POSTREPLY](#)


First unread post • 3 posts • Page 1 of 1


admin
Site Admin
Posts: 4
Joined: Thu Mar 08, 2012 7:11 pm


Unzureichend Workshops zum Thema „Karriereplanung“

by **admin** » Tue Apr 03, 2012 4:03 pm

Einführen von Workshop-Angeboten zur Karriereplanung


 [QUOTE](#)

mriethm
Posts: 3
Joined: Mon Apr 16, 2012 10:30 am


Re: Unzureichend Workshops zum Thema „Karriereplanung“

by **mriethm** » Tue Apr 17, 2012 10:44 am

admin wrote:
Einführen von Workshop-Angeboten zur Karriereplanung

 [QUOTE](#)


Das finde ich gut!

mriethm
Posts: 3
Joined: Mon Apr 16, 2012 10:30 am


Re: Unzureichend Workshops zum Thema „Karriereplanung“

by **mriethm** » Thu Apr 19, 2012 2:25 pm

mriethm wrote:
admin wrote:
Einführen von Workshop-Angeboten zur Karriereplanung

 [QUOTE](#)

Das finde ich gut!

Display posts from previous: Sort by

100%



Kontakt:

Martin Krüssel
Bereichsleiter Personalentwicklung
Projektleiter Betriebliches
Gesundheitsmanagement
Heinrich-Düker-Weg 5
37073 Göttingen
Tel. +49 (0)551 / 39-4238
Fax +49 (0)551 / 39-184238
martin.kruessel@zvw.uni-goettingen.de

Mitarbeiterbefragung der wissenschaftlichen Einrichtungen

Ursprünglich war geplant die Befragung in 3 Fakultäten fortzusetzen. Aufgrund der positiven Resonanz aus den Fakultäten erfolgt nun mehr eine Fortführung der Befragung in 5 Fakultäten

Die Fakultäten sind:

- ▶ Sozialwissenschaftliche Fakultät
- ▶ Fakultät für Agrarwissenschaften
- ▶ Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie
- ▶ Fakultät für Physik
- ▶ Fakultät für Theologie

Für den darauf folgenden Befragungsfortgang im Jahr 2012/2013 liegen bereits positive Voten aus der Biologischen Fakultät und der Fakultät für Mathematik und Informatik vor.

Die Projektorganisation besteht aus einer dezentralen Umsetzungsgruppe pro Fakultät, einer zentralen Steuerungsgruppe sowie einer zentralen Umsetzungsgruppe.

Die **dezentralen Umsetzungsgruppen** sind für die Unterstützung der Vorbereitung und der Durchführung der Befragung sowie die **Umsetzung der Ergebnisse der Befragung** verantwortlich. Die dezentralen Umsetzungsgruppen werden von der zentralen Umsetzungsgruppe unterstützt:

Die **zentrale Umsetzungsgruppe** ist für die Organisation und die

Start der Mitarbeiterbefragung

- ▶ Mitarbeiterbefragung der Zentralverwaltung

Informationsveranstaltungen zur Mitarbeiterbefragung

- ▶ Veranstaltungstermine
- ▶ Präsentationsunterlagen in Deutsch
- ▶ Präsentationsunterlagen in Englisch

Informationsflyer der Fakultäten

- ▶ Sozialwissenschaftliche Fakultät
- ▶ Fakultät für Agrarwissenschaften
- ▶ Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie
- ▶ Fakultät für Physik
- ▶ Fakultät für Theologie

Zugangseite zur Online-Befragung

- ▶ Zugangseite zur Online-Befragung

Die DGB-Index Gute Arbeit GmbH

ist eine gemeinsame Einrichtung von Einzelgewerkschaften und des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH, Keithstr. 1-3 ,10787 Berlin

Dieter Scholz, Geschäftsführer

Teamassistenz Tel.: 030/ 6956 2091 / 2092

Kontakt: info@dgb-index-gute-arbeit.de / URL: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Fachbeirat

Klaus Pickshaus (IG Metall)

Hans-Joachim Schulz (ver.di)

Tatjana Fuchs (INIFES)

Frank Mußmann (Kooperationsstelle Uni Göttingen)

Yasmin Fahimi (IG BCE)

Barbara Susec, Oliver Suchy (DGB)

Karsten Rothe (NGG)

Peter Kulemann (büro für publizistik)

Weitere Informationen im Internet: www.dgb-index-gute-arbeit.de

DGB-Index Gute Arbeit - Microsoft Internet Explorer bereitgestellt von DGB

Adresse <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>

DGB-Index Gute Arbeit

Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird

Servicestelle | Leitbild | Kontakt | Impressum

DGB-Index 2007
DGB-Index 2008
Gute Arbeit
Betriebliche Anwendungen
Presse

» MEIN INDEX

Guten Tag

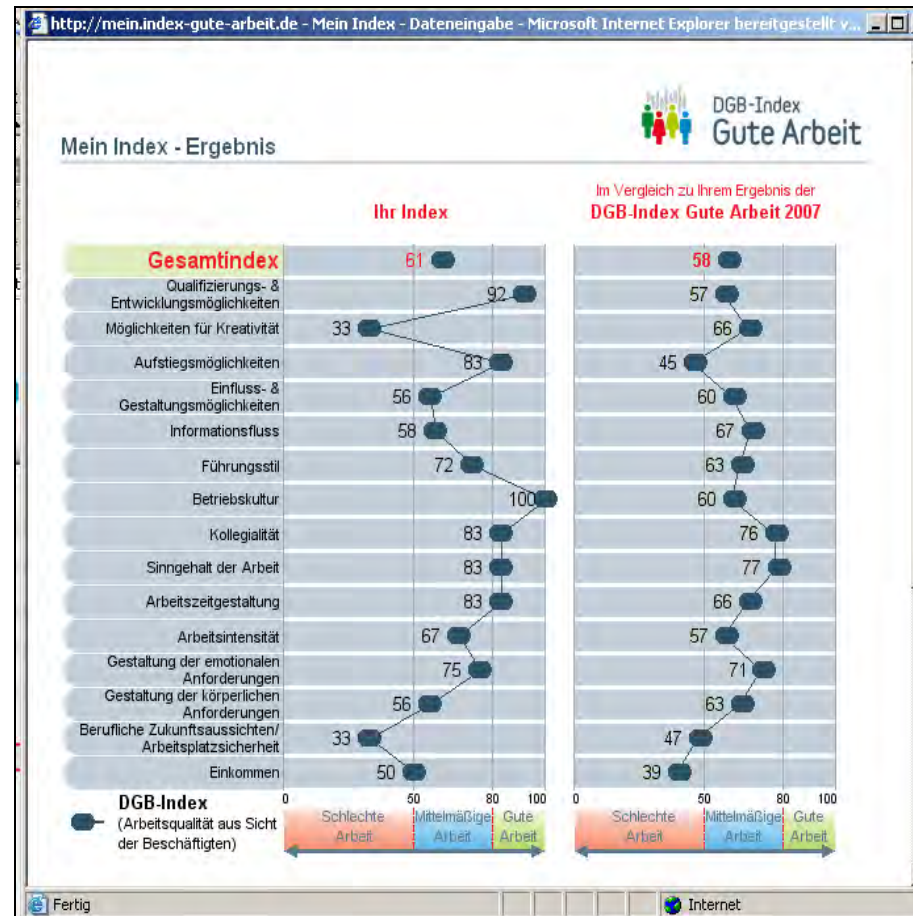
Die Veröffentlichung des DGB-Index Gute Arbeit 2007 markiert den Beginn einer neuen Phase der öffentlichen Berichterstattung zur Arbeitswelt. In den kommenden Wochen und Monaten wird die Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (infiNES) die Auswertung des umfangreichen Datenmaterials aus der Erhebung 2007 fortsetzen und die Ergebnisse hier auf der Homepage publizieren. Geplant sind Studien u.a. zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, zur Work-Life-Balance und zur prekären Beschäftigung. In Arbeit ist der Ausbau der Website in Richtung Wissensdienstleistung zum Thema Gestaltung der Arbeitswelt; Medium für Berichte, Hintergründe und News zu den Arbeitsbedingungen; Forum für gewerkschaftliche und andere Initiativen für Gute Arbeit.

	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte	12%
	Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte	54%
	Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	34%

© 2007 Servicestelle DGB-Index: Gute Arbeit | Henriette-Herz-Platz 2 | 10178 Berlin | info@dgb-index-gute-arbeit.de

„Mein Index“ – die eigene Arbeitsqualität messen

www.mein.index-gute-arbeit.de





DGB-Index
Gute Arbeit

**Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit!**

Dr. Frank Mußmann
Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
Georg-August-Universität Göttingen
Humboldtallee 15, D-37073 Göttingen, Germany
Tel.: +49-551-39-4756 / -7468 ; Fax: +49-551-39-14049
Mail: kooperationsstelle@uni-goettingen.de
URL: www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de