Mitarbeiter/innen-Befragung 2014

[Dienststelle]

[Monat] 2015

Berichtersteller:
[Name], [Dienststelle]

Inhaltsverzeichnis:

		Seite
I.	Was enthält dieser Bericht?	3
II.	Durchführung der Befragung	3
III.	Was wurde ausgewertet?	3
IV.	Befragungsergebnisse für 2014 im Vergleich zur Gesamtstadt und zu 2010	3

Verzeichnis der Abkürzungen in diesem Bericht:

DSt:	Dienststelle
MA:	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
MAB:	Mitarbeiter/innen-Befragung

I. Was enthält dieser Bericht?

In diesem Bericht werden die wesentlichen Ergebnisse (Abweichungen im Vergleich zur Gesamtstadt und Abweichungen im Vergleich zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung 2010) der im Oktober 2014 bei der Stadt Nürnberg durchgeführten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung für die Dienststelle [XXXXLangversionXXX] (im Folgenden: [XXAbkürzungXX]) dargestellt.

II. Durchführung der Befragung

Nähere Erläuterungen zur Durchführung der Befragung bitten wir dem Ergebnisbericht für die Gesamtstadt zu entnehmen.

Bei [Dienststelle] haben [Anzahl] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Fragebogen beantwortet. Das entspricht einer Beteiligungsquote von [Zahl] % (Gesamtstadt: 52 %).

III. Was wurde ausgewertet?

In der Dienstvereinbarung über die Durchführung einer Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (MAB) bei der Stadt Nürnberg im Jahr 2014 sind die möglichen Auswertungen festgelegt.

Demnach werden auf Dienststellenebene für die einzelnen Items/Fragen ermittelt:

- die absoluten und relativen (Prozentwerte) Häufigkeiten der Antworten,
- die Mittelwerte (arithmetisches Mittel) und
- die Standardabweichung (Maß für die Streuung der Antworten).

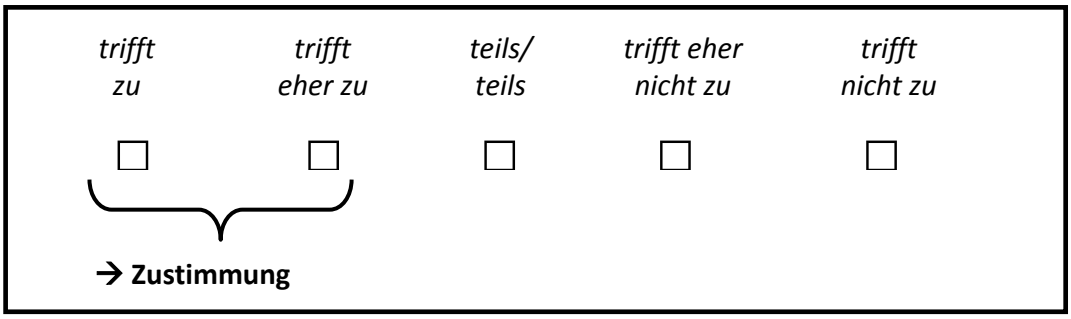
Eine Auswertung der einzelnen Items nach personenbezogenen Merkmalen (Fragebogenblock H: Angaben zur Person) erfolgt auf Dienststellenebene nicht.

Um feststellen zu können, ob Veränderungen im Zeitablauf eingetreten sind, werden (bei gleichen Fragestellungen) die Auswertungsergebnisse der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen von 2014 und 2010 miteinander verglichen.

IV. Befragungsergebnisse für 2014 im Vergleich zur Gesamtstadt und zu 2010

Ergebnisse zu den einzelnen Items werden im Folgenden nur referiert, wenn sie sich entweder deutlich von denen der Gesamtstadt oder von denen bei (Dienststelle) im Jahr 2010 unterscheiden. Als Kriterium für die Abweichung wird für die Items, die auf einer 5er Skala zu beantworten waren (das ist weit überwiegend der Fall), die Differenz der Mittelwerte (arithmetisches Mittel) zugrunde gelegt. Als relevant gilt eine Differenz von mindestens +/- 0,10. Geringere Differenzen werden nicht interpretiert, da sie im Rahmen der statistischen Schwankungsbreite liegen.

Im Sinne einer übersichtlicheren und prägnanteren Darstellung werden in den folgenden Tabellen die relativen Häufigkeiten (Prozentanteile) für die Antwortkategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst (=Zustimmung).



Für den Fall, dass die Mittelwertdifferenz zwar mindestens +/- 0,10 beträgt, die Summe der relativen Häufigkeiten für die Antwortkategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“ aber zwischen der Dienststelle und der Gesamtstadt bzw. zwischen den Jahren 2014 und 2010 übereinstimmen, werden die Ergebnisse nicht referiert.

Bei Fragen mit ja-/nein-Antwortmöglichkeiten werden die Ergebnisse nur dann referiert, wenn der Unterschied der relativen Häufigkeiten für die Antwortkategorie „ja“ zwischen der Dienststelle und der Gesamtstadt bzw. zwischen den Jahren 2014 und 2010 mindestens +/- 4,0 Prozentpunkte beträgt.

A Derzeitige Tätigkeit

Im Vergleich zur Gesamtstadt stimmen Mitarbeiter/innen von (Dienststelle) …		**DSt zu Stadt (in %)**	
A1	**häufiger/seltener** zu, dass ihre derzeitige Tätigkeit es ermöglicht, Kenntnisse und Fähigkeiten voll einzusetzen.		zu 68
A2	**häufiger/seltener** zu, dass ihre derzeitige Tätigkeit es ermöglicht, die Arbeit selbstständig einzuteilen.		zu 65
A3	**häufiger/seltener** zu, ihre derzeitige Tätigkeit als sinnvolle Aufgabe zu empfinden.		zu 76
A4	**häufiger/seltener** zu, dass ihre derzeitige Tätigkeit Erfolgserlebnisse verschafft.		zu 55
A5	**häufiger/seltener** zu, dass ihre derzeitige Tätigkeit Aufstiegsmöglichkeiten bietet.		zu 18
A6	**häufiger/seltener** zu, dass ihnen ihre derzeitige Tätigkeit Freude verschafft.		zu 66
A7	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitsbelastung durch die derzeitige Tätigkeit zu hoch ist.		zu 43
A8	**häufiger/seltener** zu, sich durch ihre derzeitige Tätigkeit überfordert zu fühlen.		zu 9
A9	**häufiger/seltener** zu, sich durch ihre derzeitige Tätigkeit unterfordert zu fühlen.		zu 13
A10	**häufiger/seltener** zu, alles in allem mit ihrer derzeitigen Tätigkeit zufrieden zu sein.		zu 65

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber Gesamtstadt:

– XXX.
XXX.

Im Vergleich zu 2010 stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]…		2014 zu 2010 (in %)		
A1	**häufiger/seltener** zu, dass ihre derzeitige Tätigkeit es ermöglicht, Kenntnisse und Fähigkeiten voll einzusetzen.		zu	
A2	**häufiger/seltener** zu, dass ihre derzeitige Tätigkeit es ermöglicht, die Arbeit selbstständig einzuteilen.		zu	
A3	**häufiger/seltener** zu, ihre derzeitige Tätigkeit als sinnvolle Aufgabe zu empfinden.		zu	
A4	**häufiger/seltener** zu, dass ihre derzeitige Tätigkeit Erfolgserlebnisse verschafft.		zu	
A5	**häufiger/seltener** zu, dass ihre derzeitige Tätigkeit Aufstiegsmöglichkeiten bietet.		zu	
A6	**häufiger/seltener** zu, dass ihnen ihre derzeitige Tätigkeit Freude verschafft.		zu	
A7	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitsbelastung durch die derzeitige Tätigkeit zu hoch ist.		zu	
A8	**häufiger/seltener** zu, sich durch ihre derzeitige Tätigkeit überfordert zu fühlen.		zu	
A9	**häufiger/seltener** zu, sich durch ihre derzeitige Tätigkeit unterfordert zu fühlen.		zu	
A10	**häufiger/seltener** zu, alles in allem mit ihrer derzeitigen Tätigkeit zufrieden zu sein.		zu	
Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber 2010: – XXX. – XXX.				

B Arbeitsplatz und Gesundheit

Im Vergleich zur Gesamtstadt stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]…		DSt zu Stadt (in %)		
B1	**häufiger/seltener** zu, mit den äußeren Bedingungen des Arbeitsplatzes zufrieden zu sein.		zu	57
B2	**häufiger/seltener** zu, mit der Sauberkeit / Reinigung des Arbeitsplatzes zufrieden zu sein.		zu	46
B3	**häufiger/seltener** zu, mit der Arbeitsplatzausstattung zufrieden zu sein.		zu	52
B4	**häufiger/seltener** zu, Interesse an Gesundheitstagen in der Dienststelle zu haben.		zu	62
B5	**häufiger/seltener** zu, sich gemeinsamen Sport mit Kollegen/innen als Angebot im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu wünschen.		zu	44
	häufiger/seltener zu, sich ein Angebot zur Ernährungsberatung im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu wünschen.		zu	43
	häufiger/seltener zu, sich ein Angebot zu Entspannungstechniken im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu wünschen.		zu	60
	häufiger/seltener zu, sich ein Angebot zum Thema Selbstmanagement im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu wünschen.		zu	53
	häufiger/seltener zu, sich ein Angebot zum Thema Konfliktbewältigung im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu wünschen.		zu	64
B6	**häufiger/seltener** zu, dass ihnen die Maßnahmen zum betrieblichen		zu	62

	Eingliederungsmanagement (BEM) bekannt sind.			
B7	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitsabläufe und -bedingungen gesundheitlich unbedenklich sind.		zu	48
B8	**häufiger/seltener** zu, dass ihnen Ersthelfer/innen und Sicherheitsbeauftragte bekannt sind.		zu	82
B9	**häufiger/seltener** zu, dass ihnen die Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen bekannt ist.		zu	76
B10	**häufiger/seltener** zu, mit dem Angebot „Arbeitsschutz“ zufrieden zu sein.		zu	55
B11	**häufiger/seltener** zu, dass die körperliche Belastung bei der Arbeit in den letzten drei Jahren zugenommen hat.		zu	33
B12	**häufiger/seltener** zu, dass die psychische Belastung bei der Arbeit in den letzten drei Jahren zugenommen hat.		zu	64
B13	**häufiger/seltener** zu, dass die Tätigkeit unter den derzeitigen Anforderungen langfristig ausübbar ist.		zu	51

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber Gesamtstadt:
- XXX.
- XXX.

Im Vergleich zu 2010 stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]…		**2014 zu 2010 (in %)**		
B2	**häufiger/seltener** zu, mit der Sauberkeit / Reinigung des Arbeitsplatzes zufrieden zu sein.		zu	
B3	**häufiger/seltener** zu, mit der Arbeitsplatzausstattung zufrieden zu sein.		zu	
B7	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitsabläufe und -bedingungen gesundheitlich unbedenklich sind.		zu	
B13	**häufiger/seltener** zu, dass die Tätigkeit unter den derzeitigen Anforderungen langfristig ausübbar ist.		zu	

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber 2010:
- XXX.
- XXX.

C Arbeitsorganisation

Im Vergleich zur Gesamtstadt stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]…		**DSt zu Stadt (in %)**		
C1	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitsabläufe sinnvoll sind.		zu	49
C2	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitsbedingungen es ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren.		zu	67
C3	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitszeitregelungen den persönlichen Bedürfnissen entsprechen.		zu	72
C4	**häufiger/seltener** zu, mit dem Arbeitszeitumfang zufrieden zu sein.		zu	75

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber Gesamtstadt:
- XXX.
- XXX.

Im Vergleich zu 2010 stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]…		2014 zu 2010 (in %)
C1	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitsabläufe sinnvoll sind.	zu
C2	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitsbedingungen es ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren.	zu
C3	**häufiger/seltener** zu, dass die Arbeitszeitregelungen den persönlichen Bedürfnissen entsprechen.	zu
C4	**häufiger/seltener** zu, mit dem Arbeitszeitumfang zufrieden zu sein.	zu

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber 2010:
- XXX.
- XXX.

D Leistungsorientierte Bezahlung

Im Vergleich zur Gesamtstadt stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]…		DSt zu Stadt (in %)	
D1	**häufiger/seltener** zu, dass es richtig ist, Teile der Bezahlung leistungsabhängig zu gestalten.	zu	72
D2	**häufiger/seltener** zu, mit der Umsetzung der Regelungen zum Basisleistungsentgelt und zu den Basisleistungsbezügen zufrieden zu sein.	zu	49
D3	**häufiger/seltener** zu, mit der Umsetzung der Regelungen zu Zusatzleistungsentgelt und zu den Zusatzleistungsbezügen zufrieden zu sein.	zu	37
D4	**häufiger/seltener** zu, mit der Umsetzung der Regelungen zu den Leistungsprämien zufrieden zu sein.	zu	34

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber Gesamtstadt:
- XXX.
- XXX.

E Zusammenarbeit /Arbeitsatmosphäre

Im Vergleich zur Gesamtstadt stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]		DSt zu Stadt (in %)	
E1	**häufiger/seltener** zu, dass unter Kollegen/innen Informationsaustausch stattfindet.	zu	74
E2	**häufiger/seltener** zu, dass Kollegen/innen Problemunterstützung leisten.	zu	76
E3	**häufiger/seltener** zu, dass unter Kollegen/innen Konflikte offen und sachlich ausgetragen werden.	zu	53
E4	**häufiger/seltener** zu, dass eine gute Arbeitsatmosphäre herrscht.	zu	67
E5	**häufiger/seltener** zu, dass sie mit dem Verhältnis zu Kollegen/innen zufrieden sind.	zu	79
E6	**häufiger/seltener** zu, dass sie den Eindruck haben, ungerecht behandelt / diskriminiert zu werden.	zu	18

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber Gesamtstadt:
- XXX.
- XXX.

Im Vergleich zu 2010 stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]…		2014 zu 2010

		(in %)		
E1	**häufiger/seltener** zu, dass unter Kollegen/innen Informationsaustausch stattfindet.		zu	
E2	**häufiger/seltener** zu, dass durch Kollegen/innen Problemunterstützung geleistet wird.		zu	
E3	**häufiger/seltener** zu, dass unter Kollegen/innen Konflikte offen und sachlich ausgetragen werden.		zu	
E4	**häufiger/seltener** zu, dass eine gute Arbeitsatmosphäre herrscht.		zu	
E5	**häufiger/seltener** zu, dass sie mit dem Verhältnis zu Kollegen/innen zufrieden sind.		zu	

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber 2010:

- XXX.
- XXX.

F Führungskräfte / Vorgesetzte

Im Vergleich zur Gesamtstadt stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]		DSt zu Stadt (in %)		
F1	**häufiger/seltener** zu, dass Führungskräfte von [Dienststelle] eine einheitliche Linie vertreten.		zu	43
F2	**häufiger/seltener** zu, dass Führungskräfte von [Dienststelle] einen wertschätzenden Umgang mit ihren Mitarbeitern/innen pflegen.		zu	54
F3	**häufiger/seltener** zu, dass Führungskräfte von [Dienststelle] eine geschlechtergerechte Personalentwicklung umsetzen.		zu	66
F4	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte klare Anweisungen gibt.		zu	64
F5	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte abweichende Meinungen akzeptiert.		zu	60
F6	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte den Mitarbeitern/innen Rückendeckung gibt.		zu	64
F7	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Bereichsinteressen nach oben vertritt.		zu	62
F8	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte ein offenes Ohr für Probleme hat.		zu	69
F9	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte die Mitarbeiter/innen sachgerecht informiert.		zu	67
F10	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte die Arbeitsleistungen der Mitarbeiter/innen gerecht bewertet.		zu	62
F11	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Konflikte erkennt und akzeptable Lösungen sucht.		zu	54
F12	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte fachlich kompetent ist.		zu	76
F13	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Mitarbeiter/ innen selbstständig arbeiten lässt.		zu	81
F14	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte neue Ideen von Mitarbeitern/innen fördert.		zu	62
F15	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte für gute Arbeit Lob und Anerkennung ausspricht.		zu	60
F16	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte sachliche Kritik übt.		zu	64
F17	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Aufgaben, Ziele und Ergebnisse der Arbeit ihre Mitarbeiter/innen bespricht.		zu	56

F18	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Kritik zulässt.		zu	60
F19	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte sich um die berufliche Weiterentwicklung des Einzelnen kümmert.		zu	41
F20	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Mitarbeitergespräche in vorgeschriebenen Zeitabständen führt.		zu	69
F21	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Krankenrückkehrgespräche führt.		zu	62
F22	**häufiger/seltener** zu, mit ihren unmittelbaren Vorgesetzten insgesamt zufrieden zu sein.		zu	68

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber Gesamtstadt:

- XXX.
- XXX.

Im Vergleich zu 2010 stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]…		**2014 zu 2010 (in %)**		
F1	**häufiger/seltener** zu, dass Führungskräfte von [Dienststelle] eine einheitliche Linie vertreten.		zu	
F4	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte klare Anweisungen gibt.		zu	
F5	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte abweichende Meinungen akzeptiert.		zu	
F6	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte den Mitarbeitern/innen Rückendeckung gibt.		zu	
F7	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Bereichsinteressen nach oben vertritt.		zu	
F8	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte ein offenes Ohr für Probleme hat.		zu	
F9	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte die Mitarbeiter/innen sachgerecht informiert.		zu	
F10	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte die Arbeitsleistungen ihrer Mitarbeiter/innen gerecht bewertet.		zu	
F11	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Konflikte erkennt und akzeptable Lösungen sucht.		zu	
F12	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte fachlich kompetent ist.		zu	
F13	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Mitarbeiter/ innen selbstständig arbeiten lässt.		zu	
F15	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte für gute Arbeit Lob und Anerkennung ausspricht.		zu	
F16	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte sachliche Kritik übt.		zu	
F17	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Aufgaben, Ziele und Ergebnisse der Arbeit ihre Mitarbeiter/innen bespricht.		zu	
F18	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Kritik zulässt.		zu	
F19	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte sich um die berufliche Weiterentwicklung des Einzelnen kümmert.		zu	
F20	**häufiger/seltener** zu, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte Mitarbeitergespräche in vorgeschriebenen Zeitabständen führt.		zu	
F22	**häufiger/seltener** zu, mit ihren unmittelbare Vorgesetzten insgesamt zufrieden sind.		zu	

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber 2010:

– XXX.
– XXX.

G Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung

Im Vergleich zur Gesamtstadt stimmen Mitarbeiter/innen von SHA…		DSt zu Stadt (in %)		
G1	**häufiger/seltener** zu, mit ihrem beruflichen Weiterkommen zufrieden zu sein.		zu	36
G2	**häufiger/seltener** zu, sich eine Erweiterung der fachlichen Fortbildungsmöglichkeit zu wünschen.		zu	62
G3	**häufiger/seltener** zu, sich mehr Möglichkeiten zur Übernahme beruflicher Verantwortung zu wünschen.		zu	45
G4	**häufiger/seltener** zu, sich mehr Förderung durch Vorgesetzte zu wünschen.		zu	45
G5	**häufiger/seltener** zu, sich mehr geeignete Stellenangebote zu wünschen.		zu	55
G6	**häufiger/seltener** zu, sich die Möglichkeit zu wünschen, Teilzeitstunden zu erhöhen.		zu	12
G7	**häufiger/seltener** zu, mit der beruflichen Fortbildung zufrieden zu sein.		zu	42
G8	**häufiger/seltener** zu, sich im Rahmen der beruflichen Fortbildung mehr Unterstützung durch Vorgesetze zu wünschen.		zu	40
G9	**häufiger/seltener** zu, sich im Rahmen der beruflichen Fortbildung mehr verfügbares Geld für Fortbildungen zu wünschen.		zu	62
G10	**häufiger/seltener** zu, sich zu wünschen, dass die Arbeit mehr Zeit für Fortbildung lässt.		zu	62
G11	**häufiger/seltener** zu, sich im Rahmen der beruflichen Fortbildung intensivere / längere Fortbildungsangebote zu wünschen.		zu	40
G12	**häufiger/seltener** zu, sich im Rahmen der beruflichen Fortbildung kompaktere / kürzere Fortbildungsangebote zu wünschen.		zu	32
G13	**häufiger/seltener** zu, sich im Rahmen der beruflichen Fortbildung spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte zu wünschen.		zu	26

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber Gesamtstadt:
– XXX.
– XXX.

Im Vergleich zu 2010 stimmen Mitarbeiter/innen von [Dienststelle]…		2014 zu 2010 (in %)		
G1	**häufiger/seltener** zu, mit ihrem beruflichen Weiterkommen zufrieden zu sein.		zu	

Nennenswertes bei [Dienststelle] in 2014 gegenüber 2010:
– XXX.
– XXX.