

## **Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterbefragung (MAB) 2019**

### I. Bericht

#### **1. Allgemeines**

Die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung. Die Summe der einzelnen subjektiven Einschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Arbeitssituation ist ein Spiegel der Organisationskultur. Das temporäre Stimmungsbild der Befragung liefert z.B. Informationen über die Zufriedenheit, Probleme, Meinungen und Wünsche der Beschäftigten.

Vom **1. Februar bis 1. März 2019** wird die dritte gesamtstädtische Mitarbeiter/innenbefragung in 70 Dienststellen und 5 Eigenbetrieben durchgeführt. Nach den letzten zwei durchgeführten Befragungen im Jahr 2010 und 2014 haben auch 2019 alle aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit Ausnahme der Nachwuchskräfte, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Gestellungskräfte und beurlaubten Beschäftigten, die Möglichkeit, sich an der Befragung zu beteiligen. Die Beteiligungsquote 2014 lag bei 52 %.

Die Konzeption und Durchführung der Befragung, die Ausarbeitung des Fragebogens, die Festlegung der Auswertungen und die Identifikation von Folgemaßnahmen erfolgt unter Federführung des Personalamts (PA) durch eine stadtinterne Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Ref. I/II), des Gesamtpersonalrats (GPR), der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV), der Frauenbeauftragten (Fb), der Datenschutzbeauftragten (DSB), Amt für Organisation und Informationsverarbeitung (OrgA/IT) und des Amtes für Stadtforschung und Statistik (StA).

Nach Abschluss der Feldphase werden die schriftlichen Fragebögen maschinell erfasst und mit den Online-Fragebögen zusammengeführt. Für die maschinelle Erfassung und Bereinigung der Fragebögen sowie für die Zusammenführung der Fragebögen ist StA zuständig. Die Bereitstellung der Online-Version des Fragebogens obliegt OrgA/IT.

Die Auswertung der Befragung (anonymisierte Daten) und Aufbereitung der Befragungsergebnisse erfolgt durch ein extern beauftragtes Unternehmen. Im Rahmen der Ausschreibung hat die Consulimus AG (Köln), Spezialist für Mitarbeiter- und Kundenbefragungen, den Zuschlag erhalten.

#### **2. Ziele der Befragung**

Aus der Befragung sollen Erkenntnisse über die Arbeitssituation und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und daran anknüpfend Folgemaßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden. Veränderungen im Zeitablauf können durch einen Vergleich mit den Ergebnissen der Befragungen aus dem Jahr 2010 und 2014 festgestellt werden.

Grundlage der geplanten Mitarbeiterbefragung 2019 sind, neben den Erkenntnissen aus den bisherigen Befragungen, auch die Rückmeldungen und Anmerkungen aus den Geschäftsbereichen und Referaten – unter Berücksichtigung von aktuellen und zukünftigen Herausforderungen für die Stadtverwaltung.

### **3. Was ist neu bei der Befragung 2019?**

Folgende wesentliche Veränderungen sind gegenüber den bisherigen Befragungen vorgenommen worden bzw. geplant:

- Ausrichtung der Fragestellungen nach Themenbereichen und vereinfachter Fragenkatalog
- Auswertung für jede Dienststelle ab einem Rücklauf von 10 Fragebögen
- schnelle Übermittlung der Befragungsergebnisse durch Einbindung eines externen Instituts (Ergebnisse liegen ab Juni 2019 vor)
- nutzerfreundlichere Aufbereitung der Befragungsergebnisse
- Fokussierung auf die Folgeprozesse bzw. Begleitung von Folgemaßnahmen im Nachgang der Befragung (z.B. Beratungsangebote des Personalamtes)

### **4. Form, Inhalt und Umfang der Befragung**

Die Befragung wird mittels eines Fragebogens (siehe Anlage) durchgeführt. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, den Fragebogen Online von Ihrem Arbeitsplatz-Computer oder schriftlich zu beantworten. Der Fragebogen enthält Fragestellungen zu den Themenbereichen:

- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation
- Arbeitgeberattraktivität
- Arbeit und Gesundheit
- Zusammenarbeit und Kommunikation
- Führung
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Außerdem werden demografische Daten erfragt, auf deren Grundlage beispielsweise festgestellt werden kann, ob sich Unterschiede in den Einschätzungen von Männern und Frauen oder älteren und jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen. Zusätzlich wird ersichtlich, ob die demografische Struktur der Befragten der der Gesamtbelegschaft entspricht und die Befragungsergebnisse somit als repräsentativ für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt gelten können.

Neben bewährten Fragen, die bereits 2010 und 2014 gestellt wurden, sind neue Fragen wie beispielsweise zum Thema Arbeitgeberattraktivität und zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufgenommen worden. Ein Zeitvergleich zu den Befragungen 2010 und 2014 ist bei ca. 30 Fragestellungen möglich.

### **5. Auswertung**

Auswertungen erfolgen für die Gesamtstadt und auf Dienststellenebene. Aus Gründen des Datenschutzes und aus statistischen Gründen können Auswertungen auf Dienststellenebene nur erfolgen, wenn mindestens 10 beantwortete Fragebögen aus einer Dienststelle vorliegen. Zu jeder einzelnen Frage wird die absolute Häufigkeit der jeweiligen Antwort, die relative Häufigkeit (Prozentwert) und (wenn dies die Skalierung der Antworten erlaubt), der Mittelwert (Arithmetisches Mittel) errechnet. Um Veränderungen im Zeitablauf feststellen zu können, werden die Mittelwerte der Antworten aus den Jahren 2010 und 2014 miteinander verglichen.

## 6. Datenschutz

Der Schutz persönlicher Daten ist bei der Erfassung und im Umgang mit den Fragebögen und den gespeicherten Daten in jeder Phase der Befragung gewährleistet. Nach der Datenerfassung durch StA werden die schriftlichen Fragebögen datenschutzgerecht vernichtet und die Online-Fragebögen werden unwiderruflich gelöscht.

Das für die Auswertung beauftragte Unternehmen und die von ihm eingesetzten Personen sind zur Verschwiegenheit über alle ihm bei der Durchführung des Auftrages bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet. Die erhobenen Daten verbleiben im Eigentum der Stadt Nürnberg. Zur Gewährleistung des Datenschutzes wird ein Auftragsverarbeitungsvertrag nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) mit dem externen Dienstleister geschlossen.

## 7. Kommunikation und Folgemaßnahmen der MAB 2019

Die Ergebnisse der Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterbefragung sind umso aussagekräftiger, je mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich an der Befragung beteiligen. Die Bereitschaft an der Befragung mitzuwirken verbindet sich mit den Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Befragung. Um diese Erwartungen bewusst zu fördern, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Befragung über Ziele, Inhalte und Form der Befragung sowie über den Umgang mit den Ergebnissen informiert. Die Kommunikation im Vorfeld, während und im Nachgang der Befragung sowie die Ergebnisveröffentlichung und die Ausgestaltung von Folgemaßnahmen sind im Kommunikationskonzept (Anlage zur Dienstvereinbarung) geregelt.

Besondere Bedeutung kommt dabei der glaubwürdigen Zusicherung der Anonymität und der Einhaltung der Datenschutzvorschriften, der Information über die Ergebnisse der Befragung sowie der Absicht, aus den Befragungsergebnissen im Rahmen des Machbaren praktische Folgerungen abzuleiten, zu.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

V. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 12.09.2018  
Personalamt

(1 55 76)

Anlagen

Fragebogen

Dienstvereinbarung zur Durchführung einer Mitarbeiter/innenbefragung 2019

Kommunikationskonzept zur Befragung (Anlage zur DV)