

**Ergebnisveröffentlichung Mitarbeiter/innenbefragung 2019**

I. Bericht

**1. Allgemeine Informationen**

Die Befragung wurde als Vollerhebung mit 11.341 Beschäftigten (Stand: 01.02.2019) im Zeitraum 1. Februar bis 1. März 2019 durchgeführt. Die Beschäftigten konnten auf einer 5-Punkte Likert-Skala von „trifft zu“ (1) bis „trifft nicht zu“ (5) Aussagen zu folgenden Themengebieten bewerten:

- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsplatz und Organisation
- Arbeitgeberattraktivität
- Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement
- Zusammenarbeit und Kommunikation
- Führung
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort- und Weiterbildung

Die Beteiligung lag stadtweit bei 56 % (absolut 6.388 Teilnehmer/innen). Im Vergleich zu den Befragungen 2010 (50,3 %) und 2014 (52 %) ist die Beteiligung an der Befragung gestiegen.

Die Personalstruktur der Gesamtbelegschaft entspricht den Ausprägungen der Befragungsteilnehmenden nach den Merkmalen Geschlecht, Beamte/Tarifbeschäftigte, Voll-/Teilzeit, Eingruppierung und Alter. Die Führungskräfte sind im Vergleich zur gesamtstädtischen Personalstruktur überproportional stark vertreten.

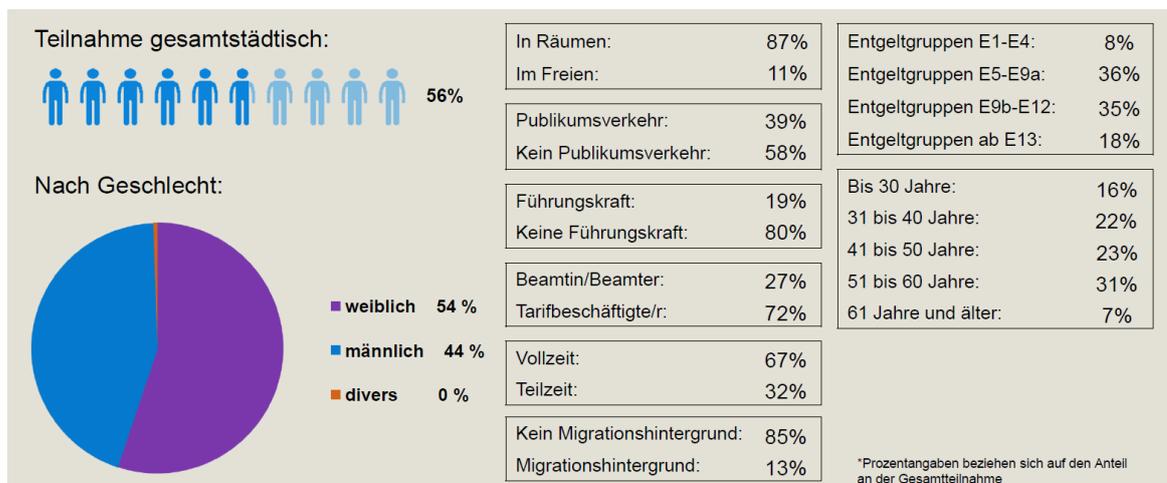


Abb.1: Strukturmerkmale der Befragungsteilnehmenden, Ergebnisbericht, Folie 7.

Das Geschlechtsmerkmal „divers“ wurde von 30 Teilnehmenden angegeben. Im Hinblick auf die Gesamtmenge der Befragungsteilnehmenden entspricht dies 0,47 %.

Vor dem Hintergrund der relativ hohen Beteiligungsquote und der Übereinstimmung mit der Personalstruktur kann die Befragung auf gesamtstädtischer Ebene als repräsentativ angesehen werden.

## 2. Gesamtstädtische Ergebnisse

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 eine Momentaufnahme der Stadtverwaltung. Das temporäre Stimmungsbild der Befragten liefert z.B. Informationen über die Zufriedenheit, Probleme, Meinungen und Wünsche der Beschäftigten. Die Befragungsergebnisse sind als Mittelwerte (MW) im Ergebnisbericht (Anlage 1) und in absoluten und relativen Häufigkeiten (in %) im Tabellenband (Anlage 2) ausgewiesen. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse auf gesamtstädtischer Ebene dargestellt.

Über alle abgefragten Themengebiete ergibt sich ein gesamtstädtischer Zufriedenheitswert von 2,51 MW. Dieser Wert kann als Vergleichswert zu den Ergebnissen der einzelnen Themengebiete genommen werden und drückt aus, wie zufrieden die städtischen Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen sind.

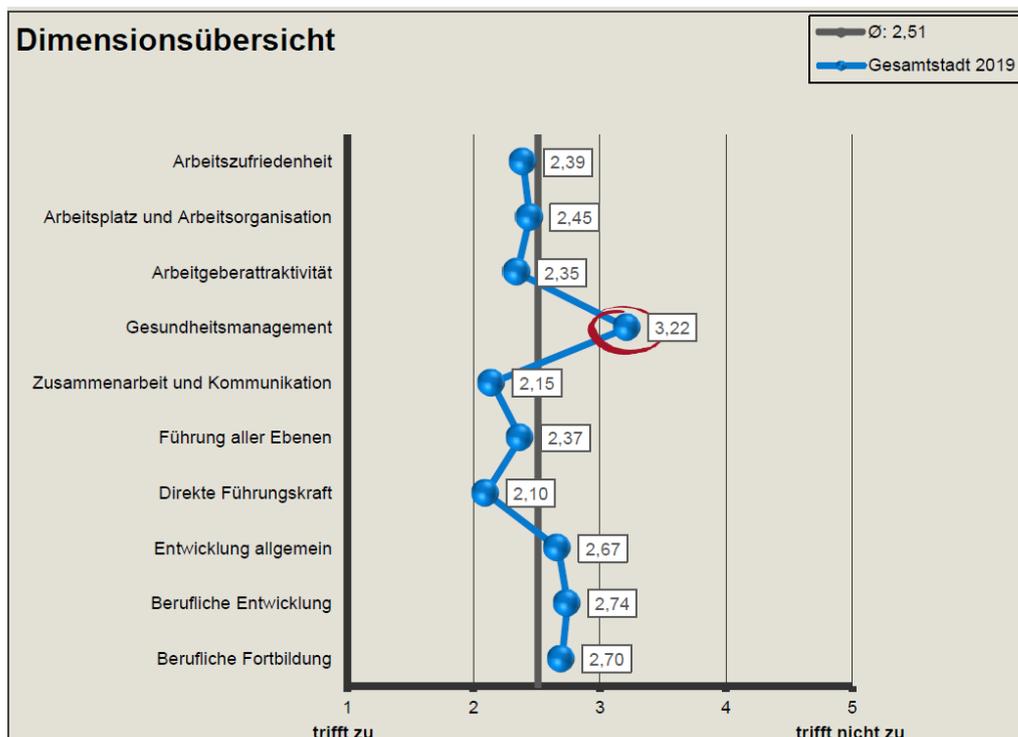


Abb.2: Themenübersicht, Ergebnisbericht, Folie 5.

### Themenbereich Arbeitszufriedenheit (Ergebnisbericht, Folie 9)

Für etwa zwei Drittel der Beschäftigten ist ihre Arbeit mehr als nur ein Job (Mehrwert der Arbeit), sie sind mit ihrer derzeitigen Tätigkeit insgesamt zufrieden. Gleichzeitig wünschen sich über 40 % mehr Entwicklungsmöglichkeiten. Vor allem Beschäftigte, die vorwiegend im Freien arbeiten sowie in den niedrigeren Entgeltgruppen (E1 – E4, S3 bzw. A3-A4 sowie E5-9a, S4-S11 bzw. A5-A8) sind, geben an, dass weniger Entwicklungsmöglichkeiten geboten sind.

### **Themenbereich Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation** (Ergebnisbericht, Folie 10)

Bei der Betrachtung der Arbeitsorganisation fällt positiv auf, dass die große Mehrheit aller Beschäftigten ihre Arbeitsabläufe als verständlich empfindet. Für 70 % sind auch die Anforderungen, die die Tätigkeit an sie stellt, angemessen. Dagegen wird die Arbeitsbelastung von nur etwa einem Viertel der Beschäftigten als „angemessen“ bewertet. Im Zeitvergleich hat sich der Mittelwert von 3,37 (2014) zu 3,20 (2019) stadtwert leicht verbessert.

### **Themenbereich Arbeitgeberattraktivität** (Ergebnisbericht, Folie 11)

Über 67 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden ihre Arbeitgeberin weiterempfehlen (2,05 MW). Bei Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund würden 72 % die Arbeitgeberin weiterempfehlen. Positiv bewertet werden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine angemessene Arbeitszeitregelung. Im Zeitvergleich zu 2014 haben sich die Werte zu den beiden Punkten leicht verbessert. Der Wunsch nach einem Ausbau der Telearbeit ist bereichsabhängig zu betrachten. Teilweise ist der Wunsch sehr ausgeprägt und in anderen Bereichen nicht.

### **Themenbereich Gesundheitsmanagement** (Ergebnisbericht, Folie 12-13)

Der Themenkomplex Gesundheitsmanagement unterteilt sich in zwei Teilbereiche. Zum einen wurde in der Befragung die körperliche und psychische Belastungssituation der Beschäftigten erfragt, zum anderen wurde die Bekanntheit der städtischen Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements abgefragt. Der Mittelwert von 3,22 zum Themenbereich Gesundheitsmanagement bezieht sich auf die psychische und körperliche Belastungssituation der Mitarbeitenden. Hier beurteilen die Beschäftigten, ob in den letzten 3 Jahren ihre Belastungssituation gestiegen ist. Für die Beschäftigten der Stadt Nürnberg hat vor allem die psychische Belastung ihrer Arbeit in den letzten Jahren zugenommen. 64 % der Beschäftigten geben an, dass ihre psychische Belastung in den letzten drei Jahren zugenommen hat. Noch höher ist der Anteil bei Führungskräften (72%), bei Beschäftigten mit Publikumsverkehr (66%) und in der Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen (67%) sowie in der Altersgruppe der 51- bis 60-Jährigen (68%). Im Vergleich zur Befragung 2014 haben sich die Werte bei der psychischen Belastung von 3,70 MW (2014) zu 3,72 MW (2019) leicht verschlechtert und die körperliche Belastung von 2,74 MW (2014) auf 2,72 MW (2019) leicht verbessert.

Im zweiten Teil des Themenbereichs Gesundheitsmanagement wurde die Bekanntheit der Gesundheitsangebote erfragt. Über zwei Drittel der Beschäftigten kennen die Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Erfreulich ist, dass Maßnahmen zum Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) mit 84 % noch bekannter geworden sind.

### **Themenbereich Zusammenarbeit und Kommunikation** (Ergebnisbericht, Folie 14)

Die Zusammenarbeit ist geprägt von einer angenehmen Arbeitsatmosphäre sowie einer guten gegenseitigen Unterstützung (1,75 MW). Eine gute Arbeitsatmosphäre, gegenseitige Unterstützung und der Austausch notwendiger Informationen gelten als wichtige Faktoren für die Mitarbeiter/innenzufriedenheit. Die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit anderen Bereichen der Stadtverwaltung wird mit 2,59 MW schlechter beurteilt.

### **Themenbereich Führung** (Ergebnisbericht, Folie 15-16)

Der Themenbereich Führung unterteilt sich in die Bewertung der direkten Führungskraft und der Führung allgemein. In der Regel fühlen sich die Beschäftigten hinsichtlich ihres Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit oder anderer Merkmale gleichbehandelt. Jede/r Zweite gab an, dass die Führungskräfte einen eher wertschätzenden Umgang (2,41 MW) mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pflegen. Dass die Führungsebene eine einheitliche Linie vertritt, wird von ca. 46 % (2,74 MW) empfunden.

Die direkte Führungskraft ist im Vergleich zur Führung allgemein besser beurteilt worden. Vor allem die Punkte Raum für selbstständiges Arbeiten (1,66 MW), regelmäßige Mitarbeiter/innengespräche (1,98 MW) und, dass sich die Führungskraft Zeit für Anliegen der Mitarbeitenden nimmt (1,91 MW), werden besonders positiv beurteilt. Entwicklungspotenziale ergeben sich bei den Themen regelmäßige Rückmeldung zur Arbeitsleistung (2,5 MW), beim Umgang mit Konflikten (2,44 MW) und bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Mitarbeiter/innengesprächen (2,3 MW).

### **Themenbereich Berufliche Entwicklung, Fort- und Weiterbildung (Folie 17-19)**

Etwa 38 % sind mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden. Im Geschlechtervergleich sind Frauen mit ca. 43 % zufriedener mit den Möglichkeiten beruflich weiterzukommen als Männer mit ca. 33 %. Die Zufriedenheit mit der Förderung durch die jeweilige Führungskraft ist im Vergleich zu 2010 und 2014 insgesamt gestiegen. Über 50 % der Beschäftigten wünschen sich mehr Fortbildungsmöglichkeiten und mehr geeignete Stellenangebote. Jede/r Zweite ist mit den beruflichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden. Vor allem zielgruppenspezifische Fortbildungsangebote und mehr Zeit für Fortbildungen sind erwünscht.

### **Freitextfeld (Ergebnisbericht, Folie 20)**

In der Befragung konnten die Mitarbeitenden Anregungen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge anbringen. Jede/r Vierte hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Insgesamt sind über 1.700 Kommentare abgegeben worden. Diese wurden zusammengefasst und sind nach Themengebieten geclustert. Die Freitextantworten sind wertvolle Hinweise zur Interpretation der Ergebnisse und zur Detailanalyse.

## **3. Dienststellenspezifische Ergebnisse**

Neben den gesamtstädtischen Ergebnissen erhält auch jede Dienststelle einen eigenständigen Bericht, sofern die Mindestanzahl von 10 beantworteten Fragebögen erreicht wurde. "Dienststelle" kann hinsichtlich der Auswertung auch eine Abteilung oder eine Zusammenfassung mehrerer Abteilungen sein. Insgesamt wurden 130 Auswertungen erstellt. Das Marktamt und Landwirtschaftsbehörde (ML) und das Amt für Internationale Beziehungen (IB) haben keine eigenständige Auswertung erhalten, da die Mindestanzahl an abgegebenen Fragebögen nicht erreicht wurde. Ansonsten hat jede Dienststelle eine eigenständige Auswertung erhalten.

Die dienststellenspezifischen Ergebnisse wurden an die jeweiligen Geschäftsbereiche bzw. Referate und an die jeweilige Dienststellen-, Werk-, oder Schulleitung übermittelt. In der Dienstvereinbarung zur Mitarbeiter/innenbefragung ist geregelt, dass die jeweilige Führungskraft für die Kommunikation der dienststellenspezifischen Befragungsergebnisse an die Mitarbeitenden zuständig ist.

Das Personalamt bietet Unterstützung im Umgang mit den Befragungsergebnissen an. Ein Leitfaden zur Mitarbeiter/innenbefragung (Anlage 3) bietet einen Überblick und gibt Informationen zur Auswertung, Ergebnisveröffentlichung sowie zur Gestaltung des Folgeprozesses der Befragung. Zudem besteht für Dienststellenleitungen die Möglichkeit, ein Orientierungsgespräch mit der Personalentwicklung anzufordern. Dieses kann bei der Interpretation der Ergebnisse und bei der Ableitung von Maßnahmen unterstützen.

## **4. Weiteres Vorgehen**

Die gesamtstädtischen Ergebnisse sind auf der eigens eingerichteten Intranetseite (Wir bei der Stadt > Mitarbeiter/innenbefragung) an die Beschäftigten veröffentlicht und das weitere

Vorgehen beschrieben worden. Des Weiteren werden die Kernergebnisse in der nächsten befristet-Ausgabe und im Querblick veröffentlicht.

Im Rahmen des Unterstützungsangebots für Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen haben bisher 42 Dienststellen (Stand 16.08.2019) eine Rückmeldung gegeben und 31 ein Orientierungsgespräch angefordert. Ziel der Gespräche ist es, die Ergebnisse zu interpretieren und das weitere Vorgehen und Folgemaßnahmen abzustimmen.

Darüber hinaus wird ab September eine Arbeitsgruppe zur Identifizierung und Begleitung von gesamtstädtischen Maßnahmen eingesetzt. Hier werden auch die Themen aus den Orientierungsgesprächen weiterverfolgt und das zentrale Budget für Folgemaßnahmen der Mitarbeiter/innenbefragung verteilt.

II. Herrn Ref. I/II

Zeichnung erfolgt in Session

III. GPR

IV. GSBV

V. Fb

VI. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 16.08.2019  
Personalamt

(1 55 76)

Anlagen

Anlage 1: Ergebnisbericht Gesamtstadt

Anlage 2: Tabellenband Gesamtstadt

Anlage 3: Leitfaden zur Mitarbeiter/innenbefragung