

# Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung: Die Ergebnisse

Unter dem Motto „Sie sind gefragt!“ wurden im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung wiederum ein aktuelles Stimmungsbild, aber auch hilfreiche Anregungen zur Weiterentwicklung der TU Graz gewonnen. Dank Ihrer Teilnahme liegt nun ein äußerst aussagekräftiges Ergebnis vor, das überwiegend Grund zur Freude bietet, aber durchaus auch Verbesserungspotenziale aufzeigt.

Ulrich Bauer, Martina Weichsler

## Wie gerne arbeiten Sie an der TU Graz?

(n = 876)

■ sehr ungerne (6)	0,23 %
■ ungerne (5)	1,14 %
■ eher ungerne (4)	2,85 %
■ eher gerne (3)	11,87 %
■ gerne (2)	38,93 %
■ sehr gerne (1)	44,98 %

Mittelwert	1,769
Standardabw.	0,877
Median	2
Q-25	1
Q-75	2

© TU Graz

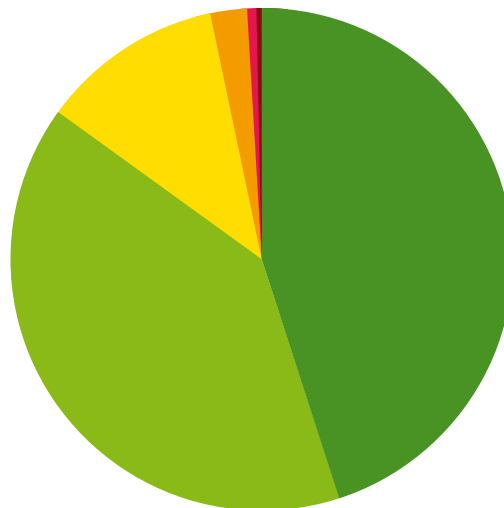


Abbildung: Die generelle Arbeitszufriedenheit

Im Fokus der dritten universitätsweiten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung lagen die Aspekte der Arbeitszufriedenheit, insbesondere aber das Arbeitsklima und die Arbeitssituation an der TU Graz. Konkret erhoben wurden die insgesamt empfundene Arbeitszufriedenheit, die Rolle der TU Graz als Arbeitgeberin und die Zusammenarbeitssituation. Weiters wurden das Führungsverhalten der eigenen Führungskraft thematisiert sowie die jeweils vorherrschenden ressourcenbasierten Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeitregelung behandelt. Ein wesentlicher Fragenkomplex ging auch auf die Beurteilung der eigenen Tätigkeit ein, bevor die Befragung durch die

Erhebung der individuellen Arbeitsbelastung abgeschlossen wurde. Die Studie wurde gegen Jahresende 2011 durchgeführt und erzielte bei 2118 teilnahmeberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bis dato an der TU Graz noch nie erreichte Rücklaufquote von 42,21 %.

Nun aber zu den eigentlichen Befragungsergebnissen: Neben der hohen Rücklaufquote präsentiert sich auch die generelle Arbeitszufriedenheit, die mit der Frage „Wie gerne arbeiten Sie an der TU Graz?“ erhoben wurde, überaus positiv. 96 % der Antwortenden gaben an, „sehr gerne“, „gerne“ bzw. „eher gerne“ an der TU Graz zu arbeiten, wobei rund 45 % sogar

die Antwortkategorie „sehr gerne“ nutzten. Vergleiche mit den Befragungen aus 2006 und 2008 machen deutlich, dass es sich hierbei um einen ziemlich stabilen Wert handelt, der sich erfreulicherweise auf einem sehr hohen Niveau eingestellt hat.

Eng damit im Zusammenhang steht die eigene Tätigkeit, welche die Antwortenden ebenfalls weitgehend sehr positiv beurteilen. Auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Tätigkeit?“ antworteten 91 % der Teilnehmenden mit „sehr zufrieden“, „zufrieden“ oder „eher zufrieden“. Bei den detaillierten Erhebungen, die auf einzelne Aspekte der eigenen Tätigkeit abzielten, zeigt sich, dass diese durchaus interessant eingestuft wird, eine selbstständige Arbeitseinteilung ermöglicht und abwechslungsreich ist. Im Vergleich dazu kritischer bzw. weniger gut erfüllt werden die Aspekte Aufstiegsmöglichkeiten und Bezahlung gesehen.

Am bedenklichsten muss aber wohl das Thema Arbeitsbelastung betrachtet werden. Die dazu eingebrachten Rückmeldungen weisen eine durchaus besorgniserregende Dimension auf, die sich vor allem aus der Menge der Arbeit ergibt. Immerhin stuften rund 60 % der Antwortenden ihre eigene Arbeitsbelastung als „sehr hoch“ bzw. „hoch“ ein.

Bei jenen Fragen, die auf die Gesamtorganisation TU Graz fokussierten, zeigte sich, dass besonders hohes Interesse daran besteht, dass die TU Graz erfolgreich ist. Über 66 % der Antwortenden gaben ihre völlige Zustimmung auf die Aussage „Ich bin daran interessiert, dass die TU Graz erfolgreich ist.“

Verbesserungserfordernis wird hingegen vorrangig in der Zusammenarbeit zwischen den Instituten und Servicebereichen gesehen, lediglich rund 11% stimmten der Aussage „Die Zusammenarbeit zwischen den Instituten und Servicebereichen funktioniert gut“ völlig zu.

Wesentlich besser beurteilt wird die Zusammenarbeit im eigenen Arbeitsumfeld. Zwar erreicht die diesbezügliche Zufriedenheit nicht ganz jenes Niveau, wie die zuvor erwähnte generelle Arbeitszufriedenheit. Dennoch sind 88% der Teilnehmenden mit der Zusammenarbeit innerhalb ihres eigenen Arbeitsumfeldes „sehr zufrieden“, „zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“, wobei die ersten beiden Antwortoptionen beinahe drei Viertel der Rückmeldungen umfassen. Besonders positiv bewertet wurden hierzu die Aspekte Gleichbehandlung, Unterstützung durch das Arbeitsumfeld sowie der wertschätzende Umgang untereinander. Verbesserungswürdig ist – wie auch auf Ebene der Gesamtuniversität – die Informationsweitergabe.

„*Tolles Klima am Institut, kann meine Stärken einbringen und werde nicht für jede Schwäche gerügt!*“

Statement zum Thema Betriebsklima

Ein Blick auf das Führungsverhalten der Vorgesetzten lässt eine minimale, aber doch stetige Verbesserung zum Ausgangszustand im Jahr 2006 erkennen. Rund 80% der Antworten auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Führungsverhalten Ihrer Führungskraft?“ entfallen auf die Antwortoptionen „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“. Wobei die „sehr zufrieden“-Antworten im Vergleich zu 2006 immerhin beinahe sechs Prozentpunkte zugelegt haben – ein Indiz dafür, dass die Führungsinitiativen (siehe auch TU Graz people Nr. 34/2010-2) wirksam werden. Einzelne Aspekte des beurteilten Führungsverhaltens zeigen jedoch durchaus noch Verbesserungspotenzial. Beispielsweise fühlt sich ein großer Teil der Antwortenden durch ihre Führungskräfte hinsichtlich der eigenen beruflichen Weiterentwicklung

wenig unterstützt bzw. beraten, was sich auch in den Antworten bzgl. der Nutzung des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs widerspiegelt. Jedoch geben beinahe zwei Drittel der Antwortenden an, dass ihre Führungskräfte die Teilnahme an Tagungen, Kongressen und Weiterbildungen intensiv ermöglichen.

Im Zusammenhang mit den vorherrschenden ressourcenbasierten Arbeitsbedingungen werden die Aspekte technische Ausstattung, zur Verfügung stehende Arbeitsmittel sowie die Einrichtung des Arbeitsplatzes durchwegs äußerst positiv beurteilt. Ebenso erfreulich präsentiert sich die Zufriedenheit mit der individuellen Arbeitszeitregelung, die mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitszeitregelung?“ erfragt wurde. Über 93% der Antwortenden wählten hierzu die ersten drei Antwortoptionen „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“, wobei sogar über 50% die erste Option – also „sehr zufrieden“ – wählten.

Resümierend kann festgehalten werden, dass das Ergebnis der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung ein durchaus positives Stimmungsbild und Universitätsklima repräsentiert. Bei einer äußerst hohen Arbeitszufriedenheit, steigender Führungskompetenz der Vorgesetzten, ausgezeichneten Arbeitsbedingungen gibt es aber auch noch einiges an Verbesserungspotenzial. Dies ist unter anderem im Bereich der Informationsweitergabe und -bereitstellung, in der organisationseinheitenübergreifenden Kooperation sowie im Bereich der Führungskräfte – wenn es um die Beratung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzgl. deren beruflicher Weiterentwicklung, aber auch um das Thema Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche geht – zu sehen. Größter Wermutstropfen ist aber jedenfalls die augenscheinlich gewordene Belastungssituation der TU Graz-Beschäftigten.



© Light Impression – Fotolia.com

„*Ich wurde von Anfang an akzeptiert und die Kolleginnen und Kollegen sind immer freundlich und hilfsbereit.*“

Statement zum Thema Kollegialität

Umso mehr ist das Engagement jener Beschäftigten der TU Graz, die sich an der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung beteiligt haben, hervorzuheben und ihnen dafür zu danken – ihr Vertrauen und ihre Teilnahme ist die Basis für die Aussagekraft einer solchen Befragung und für die Weiterentwicklung der TU Graz. ■

Die gesamte Auswertung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung finden Sie unter:

► [www.personalentwicklung.tugraz.at/mab](http://www.personalentwicklung.tugraz.at/mab)