

Wie zufrieden bin ich mit meiner Arbeit? Wie sehr identifiziere ich mich mit meinem Arbeitgeber? Wie können die Arbeitsbedingungen verbessert werden?

Im Oktober / November 2013 fand zum ersten Mal eine über die Größe des Jugendsozialwerk Nordhausen e.V. angelegte Mitarbeiterbefragung statt. Im Fokus der Befragung standen folgende Themenschwerpunkte:

- *Allgemeines*
- *Aufgabenbereich*
- *Führung*
- *Arbeitsumfeld*
- *Entwicklungsmöglichkeiten / Fortbildung / Qualifikation*
- *Mitarbeitergespräche*
- *Informationsmedien / Kommunikation*

Ziel war es, mit Hilfe der Umfrageergebnisse Sichtweisen und Bewertungen seitens der Belegschaft zu verdeutlichen, Schwachstellen zu erkennen und Verbesserungsprojekte zu initiieren, mit welchen sich langfristig Arbeitszufriedenheit, Mitarbeiterführung und Motivation verbessern lassen.

Alle zum Zeitpunkt der Befragung im Verein Beschäftigten, welche im Lohnsystem erfasst sind, erhielten mit einem standardisierten Bogen, der 75 Fragen umfasste, Gelegenheit, sich fachbereichsbezogen anonym zu äußern. Die Hälfte aller Mitarbeiter folgte der Aufforderung und nahm an der Befragung teil.

Beteiligung

Ausgegebene Bögen: 929
Abgegebene Bögen: 469

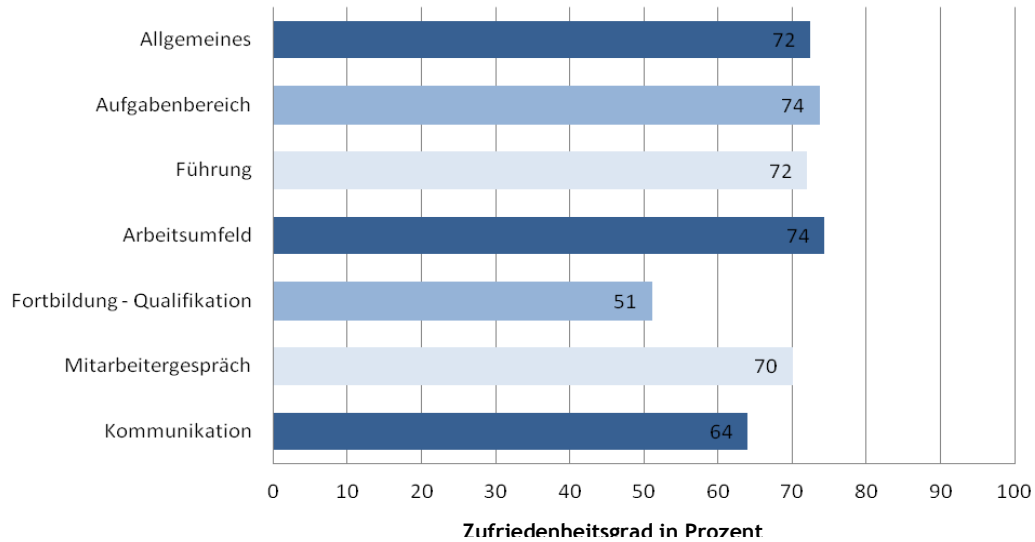
Beteiligung: 51%

Die Ergebnisse

In den nachfolgenden Abschnitten werden überblicksartig einige signifikante Items gesondert vorgestellt. Die Reihenfolge der betrachteten Kategorien entspricht dabei dem Aufbau des Fragebogens. Zur besseren Einordnung und Bewertung werden die Gesamtergebnisse der Einzelkategorien in entsprechenden Grafiken nach den beim Träger angesiedelten Fachrichtungen / Bereichen (Hilfen zur Erziehung, Kinder, Jugend und Familie, Altenhilfe, Schulen, Kindertagesstätten und Zentrale Verwaltung) gegenübergestellt.

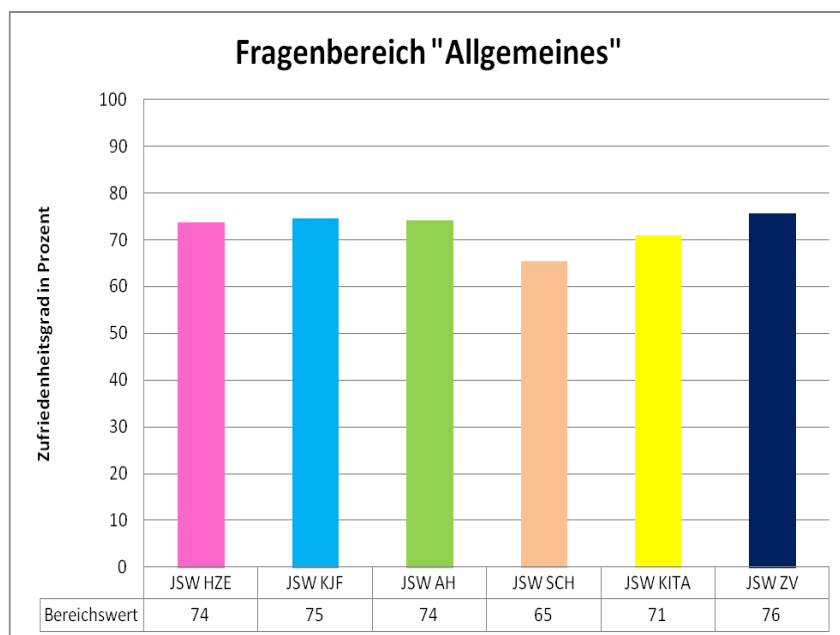
Detailliertere und bereichsbezogene Ergebnisse wurden bereits zur weiteren Diskussion den jeweiligen Leitern zur Verfügung gestellt.

Gegenüberstellung der Fragegruppen im Gesamtergebnis

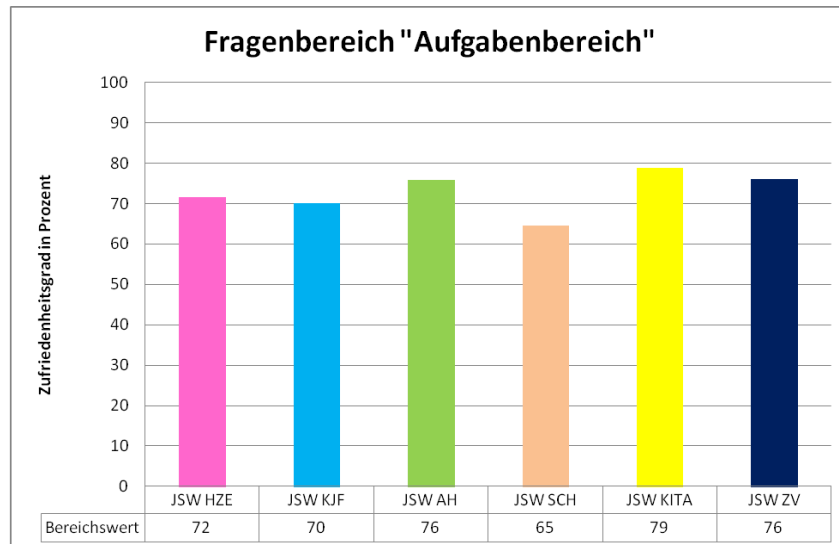


Im Bereich **„Allgemeines“** zeigt sich in der Auswertung grundsätzlich eine eher positive Einstellung der MitarbeiterInnen gegenüber dem Jugendsozialwerk Nordhausen e.V. (Gesamtzufriedenheitswert = 72). Mit einem Punktwert von 88 äußern mehrheitlich alle teilnehmenden Befragten, dass sie sich durchaus mit dem Träger identifizieren können - das ihnen das erfolgreiche Fortbestehen des Jugendsozialwerks wichtig ist. 83 Prozent der Teilnehmenden geben an, Freude an ihrer beruflichen Tätigkeit beim Träger zu haben.

Weniger Zufriedenheit zeigt sich in der Auswertung der Items, welche auf die Vergütung und die Nachwuchsförderung zielen. So sind lediglich 56 % Prozent der Befragten zufrieden mit dem jetzigen Vergütungssystem. 54% meinen, dass hinsichtlich der Fachkräftegewinnung wie auch -entwicklung ausreichend im Unternehmen getan wird.

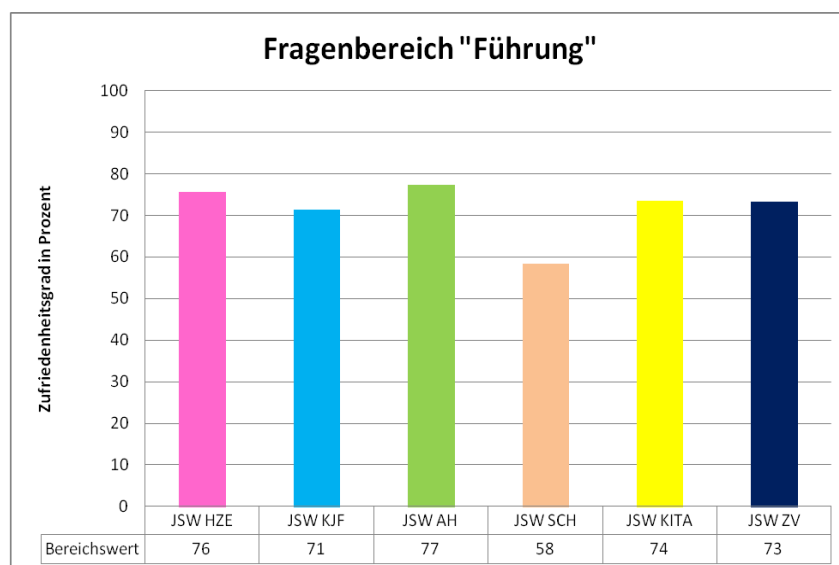


Bezogen auf den **'Aufgabenbereich'** schätzen 80 Prozent der Mitarbeiter ein, selbständig und eigenverantwortlich arbeiten zu können. Zu 71 Prozent entsprechen die ihnen übertragenen Aufgaben auch ihren persönlichen Kompetenzen, Kenntnissen und Fähigkeiten. Schwieriger hingegen scheint es, die berufliche Tätigkeit in Einklang mit der Familie zu bringen. Hier liegt der Zufriedenheitswert aller MitarbeiterInnen bei nur 64 Prozent.



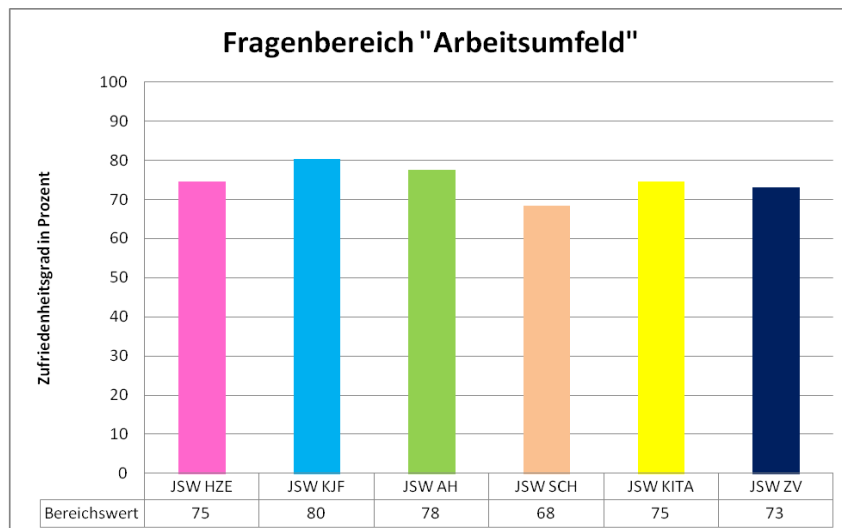
Im Bereich **'Führung'** zeigt sich mit 80 Prozent eine insgesamt recht hohe Zufriedenheit hinsichtlich der bestehenden Möglichkeiten, eigenverantwortlich zu Handeln und zu agieren. Dabei empfinden 78 % der Befragten entgegengebrachtes Vertrauen seitens der Leitung und haben auch ihrerseits überwiegend Vertrauen in ihre Vorgesetzten (73 %).

Weniger zufriedenstellend erscheint dagegen die Lobkultur sowie die entgegengebrachte Wertschätzung seitens der Führungskräfte für das Tun der Mitarbeiter (Zufriedenheitsgrad in Prozent = 60). 35 Prozent der MitarbeiterInnen fühlen sich durch ihren Vorgesetzten nicht genügend motiviert.



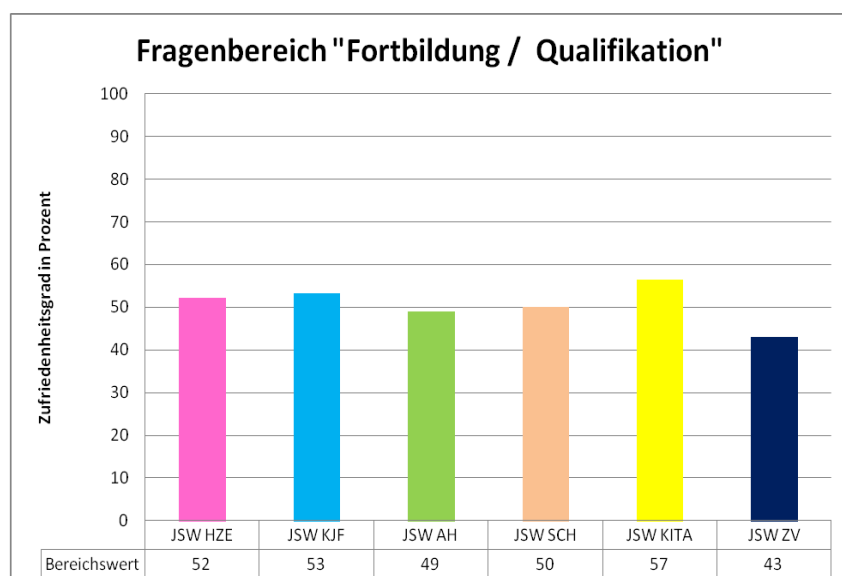
Das, die MitarbeiterInnen täglich umgebende ‚*Arbeitsumfeld*‘ wird hinsichtlich der Zufriedenheit mit einem Gesamtpunktwert von 74 beurteilt. 81 % aller teilnehmenden Befragten geben an, sich in den jeweiligen Einrichtungen wohl zu fühlen. Auch die gegenseitige Unterstützung, vor allem in schwierigen Situationen und persönlichen Krisenfällen (82 %) schätzen sie hoch.

Am unzufriedensten scheinen die MitarbeiterInnen mit der technischen und materiellen Ausstattung am Arbeitsplatz (positiv: 67 %), wobei sich bei der Beantwortung dieses Items eine bereichs- und einrichtungsbezogen recht unterschiedliche Wahrnehmung abzeichnet.

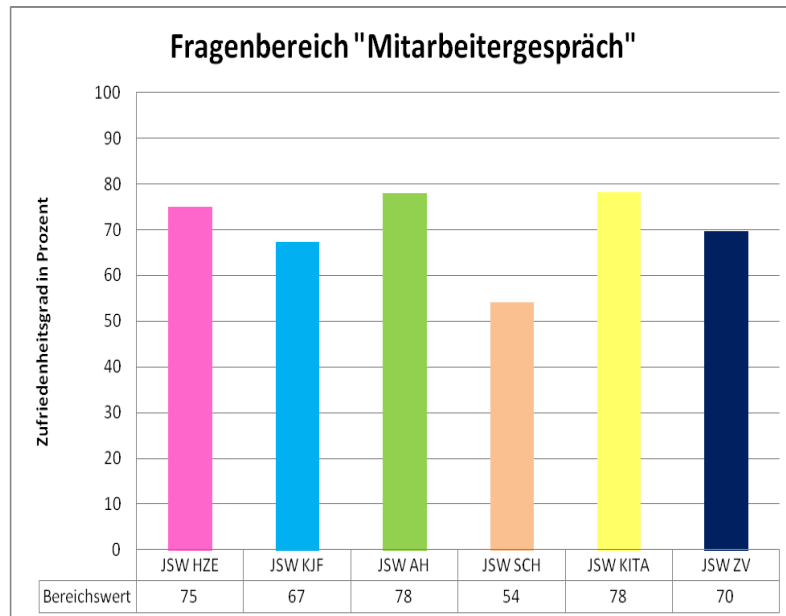


Im Bereich ‚*Fortbildung und Qualifikation*‘ erreicht der Gesamtindex, welcher alle Beschreibungen in dieser Kategorie zusammenfasst, einen Wert von 51 Punkten, d.h. im Mittel wünschen sich alle Beschäftigtengruppen Veränderungen hinsichtlich der derzeitigen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Ein grundsätzlicher Verbesserungsbedarf scheint vorzuliegen.

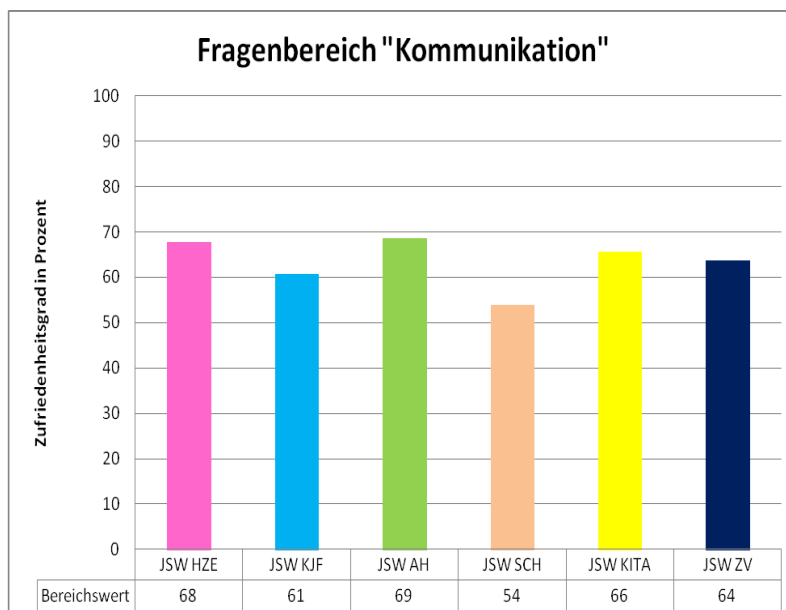
Gleiches gilt für den Bereich der internationalen Arbeit. Laut Befragungsergebnis haben 66 % der Teilnehmenden nicht die Möglichkeit, an Auslandsprojekten des Trägers teilzunehmen, 59 % fehlt aber auch das Interesse daran.



In Bezug auf *„Mitarbeitergespräche“* bestätigen 77 Prozent der Befragten die regelmäßige Durchführung von derartigen Gesprächen. Gleichwohl geben aber nur 61 Prozent der MitarbeiterInnen an, dass im Rahmen dieser auch Vereinbarungen über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten getroffen werden. Zudem empfinden 35 % der teilnehmenden Befragten die Gespräche nicht als zufriedenheitssteigernd und sehen Verbesserungspotential.

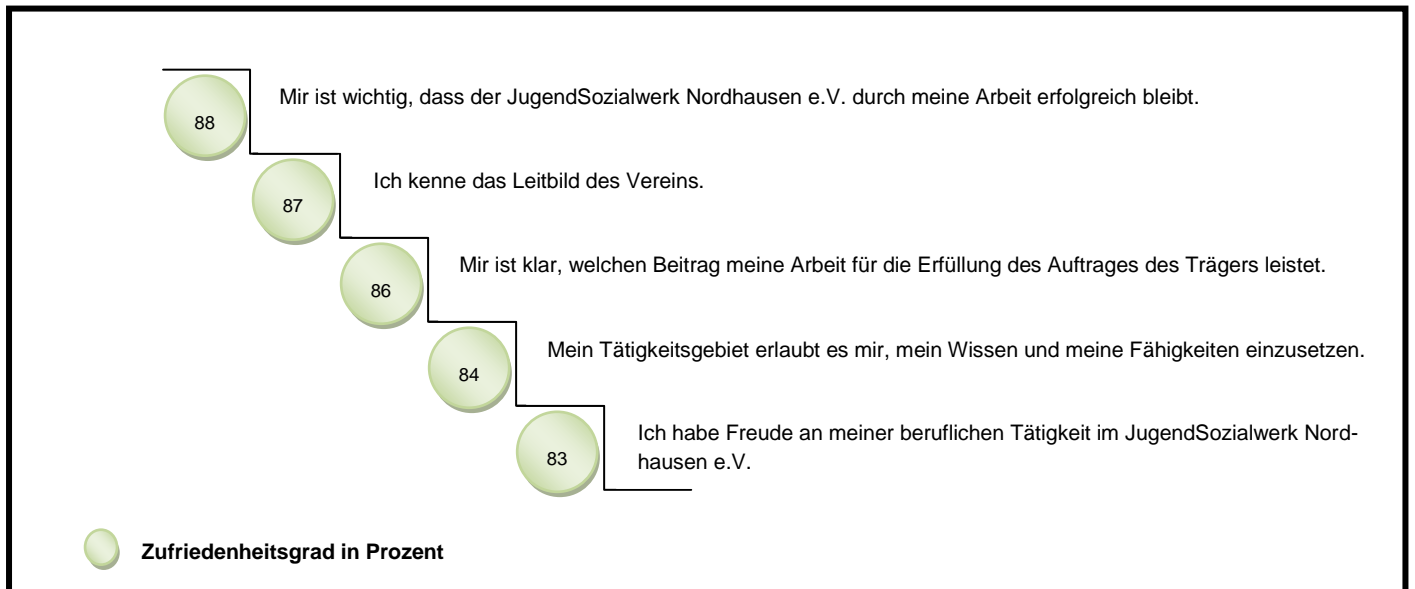


„Kommunikation“ und Transparenz scheinen mit einem Gesamtpunktwert von 64 wichtige Themen im Unternehmen zu sein. So wünschen sich 41 % aller teilnehmenden Befragten mehr Information zu Neuerungen und Veränderungen auf Trägerebene. Zudem befürwortet ein überwiegender Teil der MitarbeiterInnen (76 %) das regelmäßige Stattfinden von Teamtagen sowie von Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter. Das „Blitzlicht“, als ein mögliches Informationsmedium, wird von 60 Prozent aller Befragten als positiv bewertet.

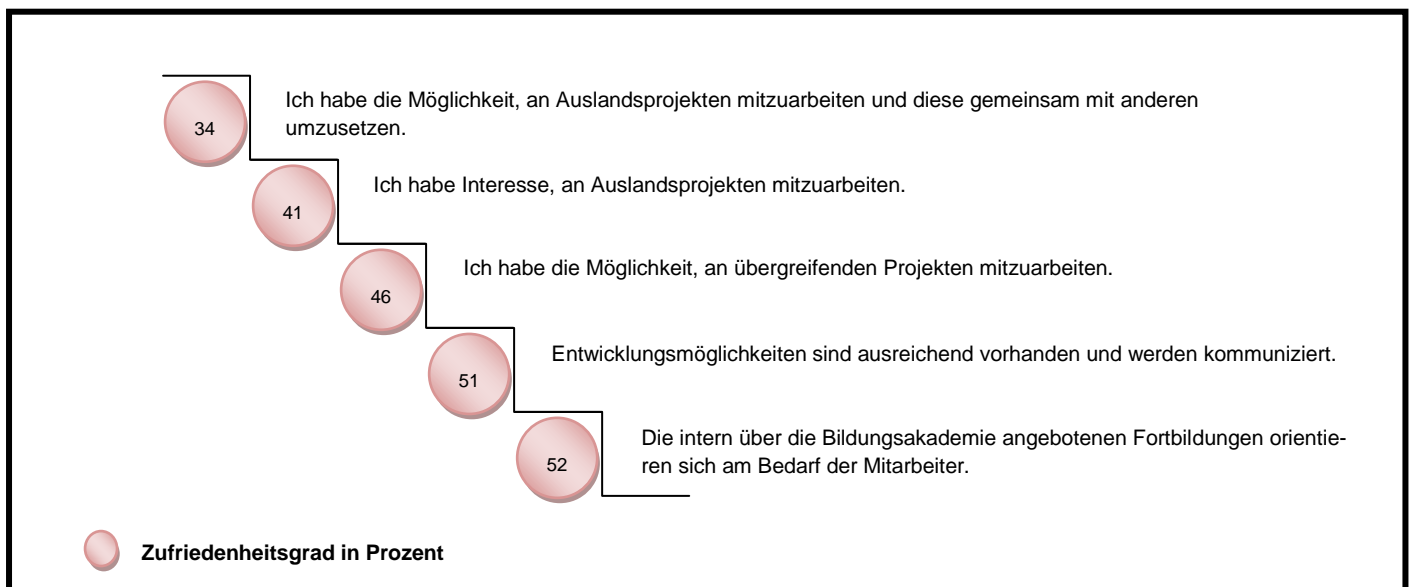


Auf einen Blick

Die insgesamt am Besten bewerteten Items...



Die insgesamt am Schlechtesten bewerteten Items...



Was nun geschehen soll

Im Rahmen der letzten Leitungsberatung im Dezember 2013 wurden bereichsspezifische Ergebnisse allen verantwortlichen Leitern vorgelegt. Grundlegende Festlegung war, dass innerhalb der folgenden Wochen aus jeder Einrichtung heraus und unter Einbeziehung der MitarbeiterInnen jeweils 3 Verbesserungsprojekte benannt werden. Die definierten Projekte sind bis Mitte Februar dem Vorstand vorzulegen.

Im Anschluss daran geht es an die Umsetzung der benannten Verbesserungsprojekte. Im Oktober 2014 sowie in den Folgejahren sind erneut Mitarbeiterbefragungen geplant, die Auskunft über die Auswirkungen der durchgeführten Projekte geben. Die 2013 durchgeführte MAB soll demnach keine ‚Sonderaktion‘ bleiben, sondern sich zukünftig vielmehr als ein Instrument der Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen etablieren, indem sie in die üblichen organisatorischen Abläufe eingebunden wird.

Was bereits läuft...

- Strategiegruppe über alle Leitungsebenen zum Thema „*Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderung*“
- Planung von *Teamentagen* und *Veranstaltungen für neue Mitarbeiter*
- Entwicklungsgespräche auf der Ebene der Tarifpartner hinsichtlich der Weiterentwicklung des derzeitigen *Vergütungssystems (PATT)*

Die Umfrageergebnisse sind detailliert im DokWeb unter den Suchbegriffen "**Mitarbeiterbefragung**" bzw. "**MAB**" einzusehen.