



Moderne Verwaltung Lebenslanges Lernen  
Erfahrungswissen Demografischer Wandel  
Weiterbildung Unternehmenskultur  
Interkulturelle Kompetenzen Gesundheitsmanagement

## Mitarbeiterbefragung nach dem DGB-Index Gute Arbeit

Abschlussveranstaltung 19.11.2014



**weiter bilden**  
Initiative für berufsbegleitende Bildung



Gefördert durch:  
Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

„Lernende Verwaltung“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## Inhaltsverzeichnis

Mitarbeiterbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit

- Erfahrungen und Umgang mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung –

1. Befragungskonzept
2. Auswertungsbeispiele

# 1. Befragungskonzept

## Befragungen in Veränderungsprozessen

### Orientierungsphase

- Warum braucht es Veränderungen? Themen, Ziele und Strukturen klären
- Welche Bedeutung und welche Interessen haben die Beteiligten? (Stakeholder-Analyse)
- Welche Bedeutung hat das Umfeld? (Analyse des Umfelds)

### Klärungs-/ Diagnosephase

- Was muss geklärt werden, um die Ziele zu erreichen?
- Was ist die Ist-Situation? Bestandsaufnahme
- Wo genau liegen die Probleme?
- Was kann in der Zukunft passieren?
- Was darf nicht passieren?
- Was wäre ein Erfolg?

### Lösungs- oder Veränderungsphase

- Ideen sammeln: Was gibt es für Lösungsmöglichkeiten?
- Ideen bewerten: Was sind Vor- und Nachteile?

### Abschlussphase

- Was ist das Ergebnis?
- Was sind die nächsten Schritte? Was ist zu tun? Wer macht es? Bis wann? Welche Unterstützung ist dafür erforderlich?
- Evaluation und Stabilisierung
- Was ist erreicht?
- Was sind noch offene Themen?

## Was kann eine Beschäftigtenbefragung (nicht) leisten?

**+**

- Aktuelle Bestandsaufnahme
- Viele Beschäftigte beteiligen
- Gewissheiten überprüfen
- Unerwartetes finden
- Ideen und Lösungsansätze generieren
- Entscheidungen unterstützen

**-**

- Strategie und Führung ersetzen
- Handlungsfelder auswählen
- (Personelle) Einzelmaßnahmen begründen

## Themen

### ***Arbeitswissen- schaftliche Basis***

- Indexbildung nach dem DGB-Index Gute Arbeit
- Belastungs- / Beanspruchungskonzept
- Zusatzfragen Führungsqualität

### ***Optionale Fragen***

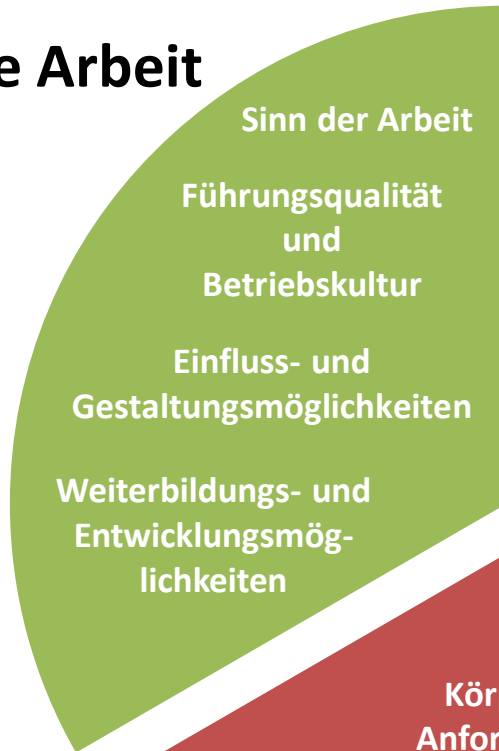
- Arbeitszufriedenheit
- Demografische Entwicklung
- Fort- und Weiterbildung
- Zusatzbogen Führungskräfte

### ***Soziodemographische Angaben***

- Arbeitsbereich
- Tätigkeit
- Geschlecht
- Alter
- Arbeitszeit
- Ausbildungsstatus
- Familienstatus
- Führungskraft & Leitungsspanne

## DGB-Index Gute Arbeit

### Teilindex Ressourcen



### Teilindex Einkommen und Sicherheit



### Teilindex Belastungen

**1.**

### **Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten**

Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen?  
Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen?  
Können sie ihre Arbeit selbständig planen?

**2.**

### **Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten**

Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen?

**3.**

### **Führungsqualität und Betriebskultur**

Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen?  
Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?

**4.**

### **Sinn der Arbeit**

Haben die Beschäftigten den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit?



**5.**

### **Arbeitszeitlage**

Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht?  
Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein?  
Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?

**6.**

### **Soziale und emotionale Anforderungen**

Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt?  
Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu  
Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen?

**7.**

### **Körperliche Anforderungen**

Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte,  
Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten?  
Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?

**8.**

### **Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität**

Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu verein-  
barende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert?  
Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?

**Teilindex  
Belastungen**

9.

### **Einkommen und Rente**

Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, dass sich davon leben läßt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?

10.

### **Betriebliche Sozialleistungen**

Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z.B Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse?

11.

### **Beschäftigungssicherheit / Berufliche Zukunftssicherheit**

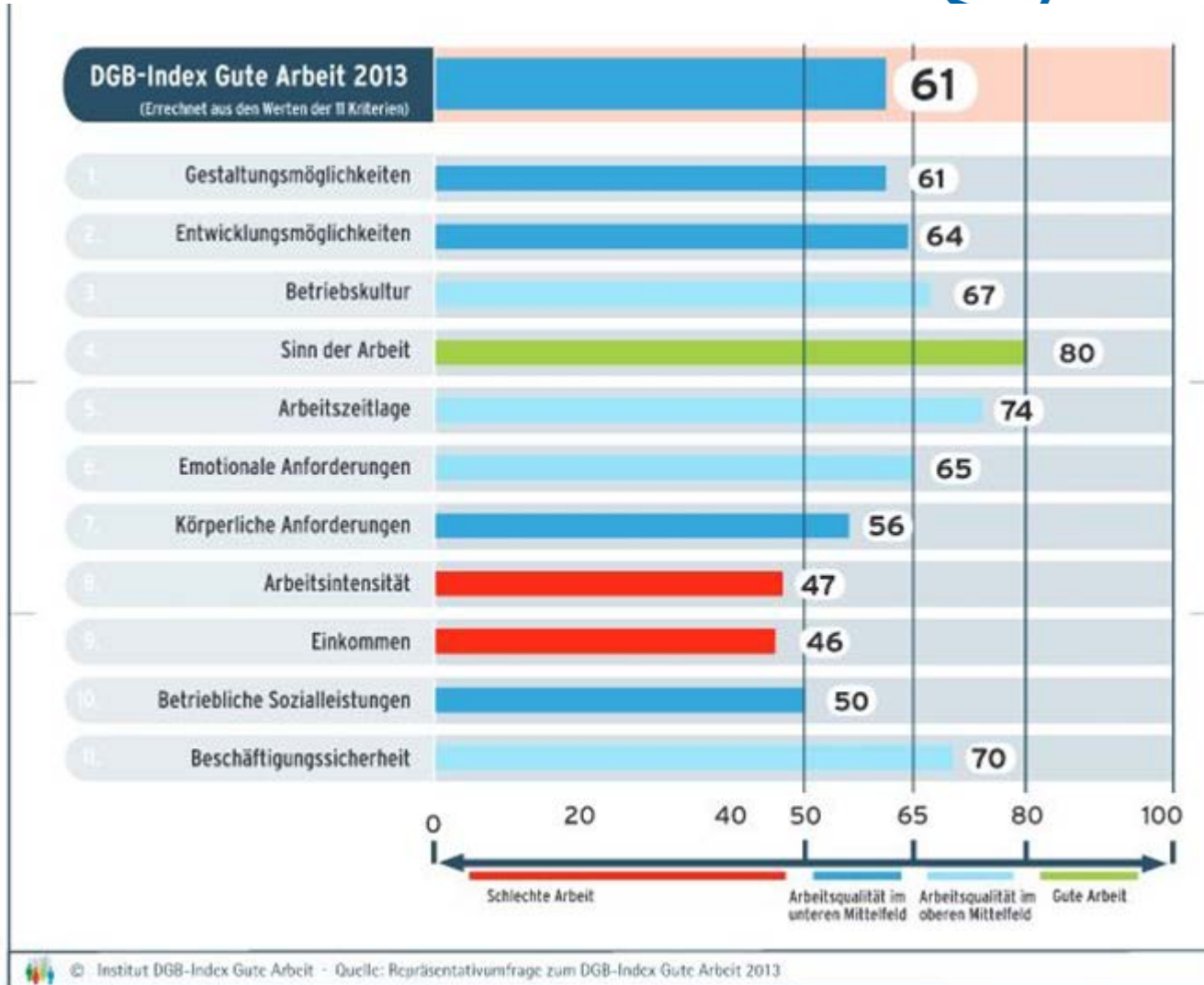
Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? Um den Arbeitsplatz?

Teilindex  
Einkommen & Sicherheit

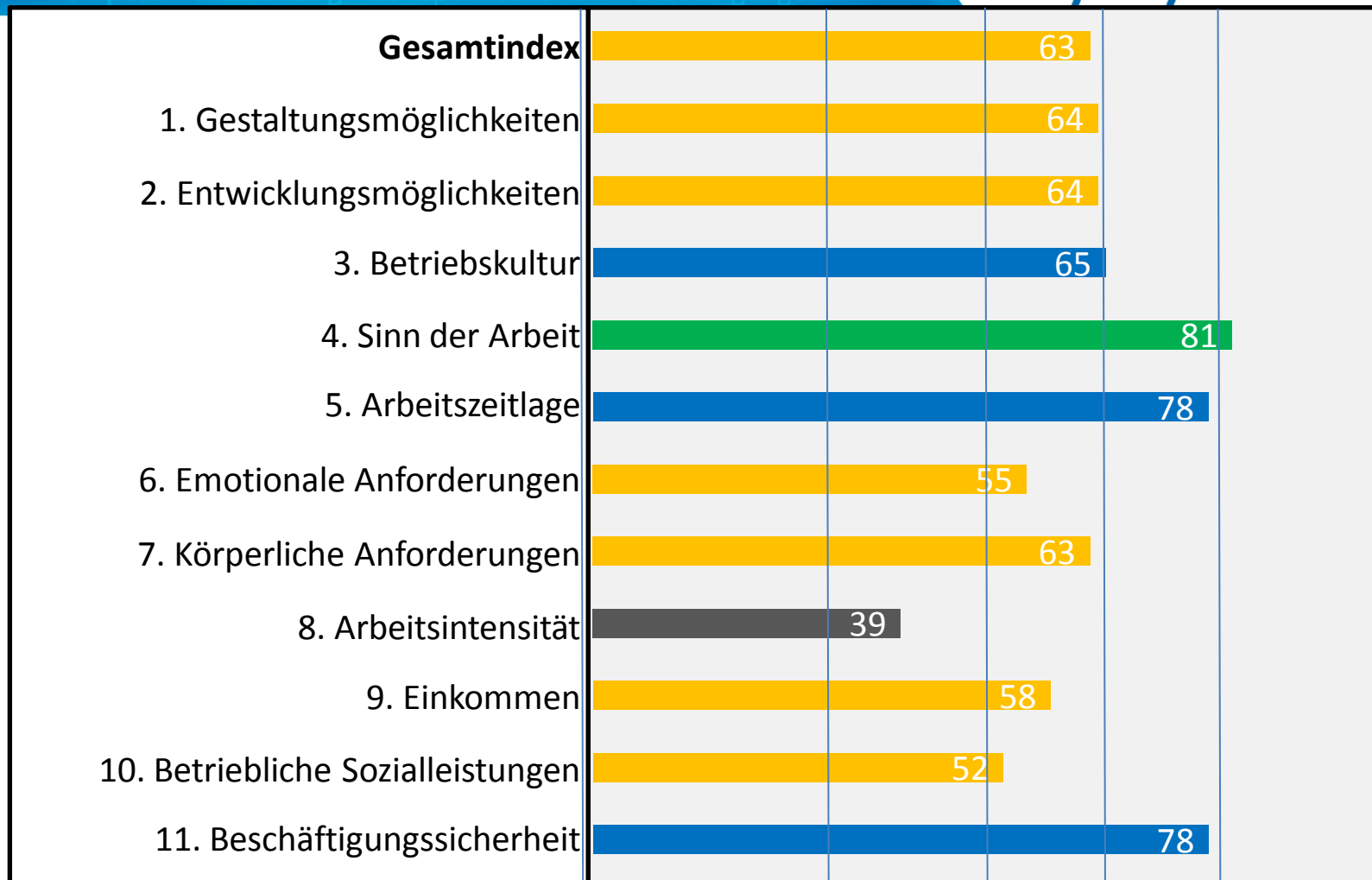
## Ablauf der Befragung



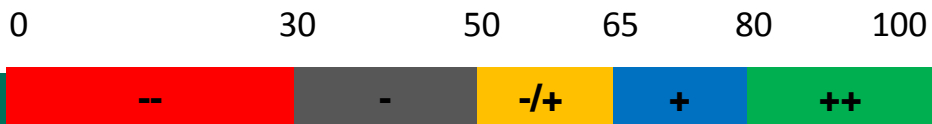
## **2. Auswertungsbeispiele**



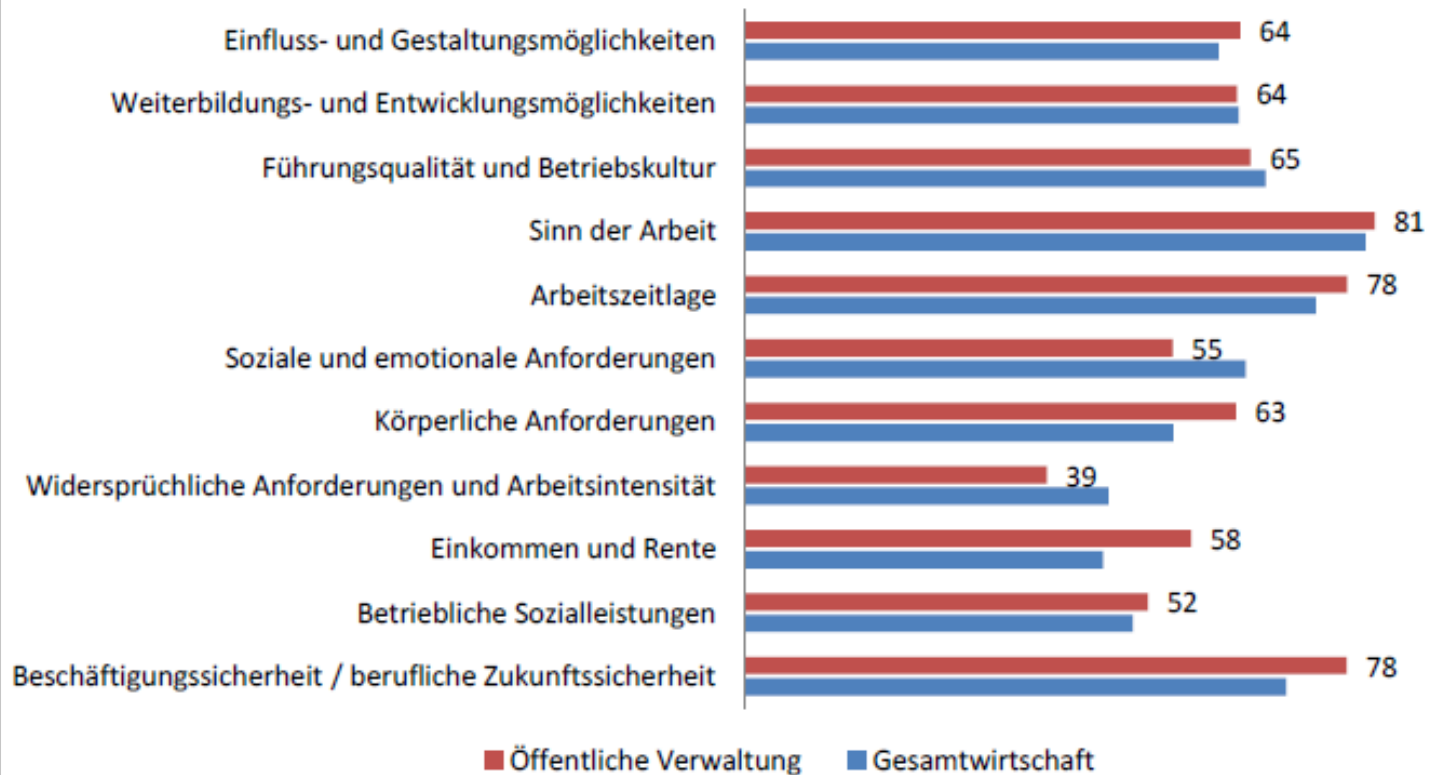
# Indexwerte Öffentliche Verwaltung



N für 2012/2013 (ungewichtet; WZ 84 o. Militär, Gesundheit, Erziehung) = 913

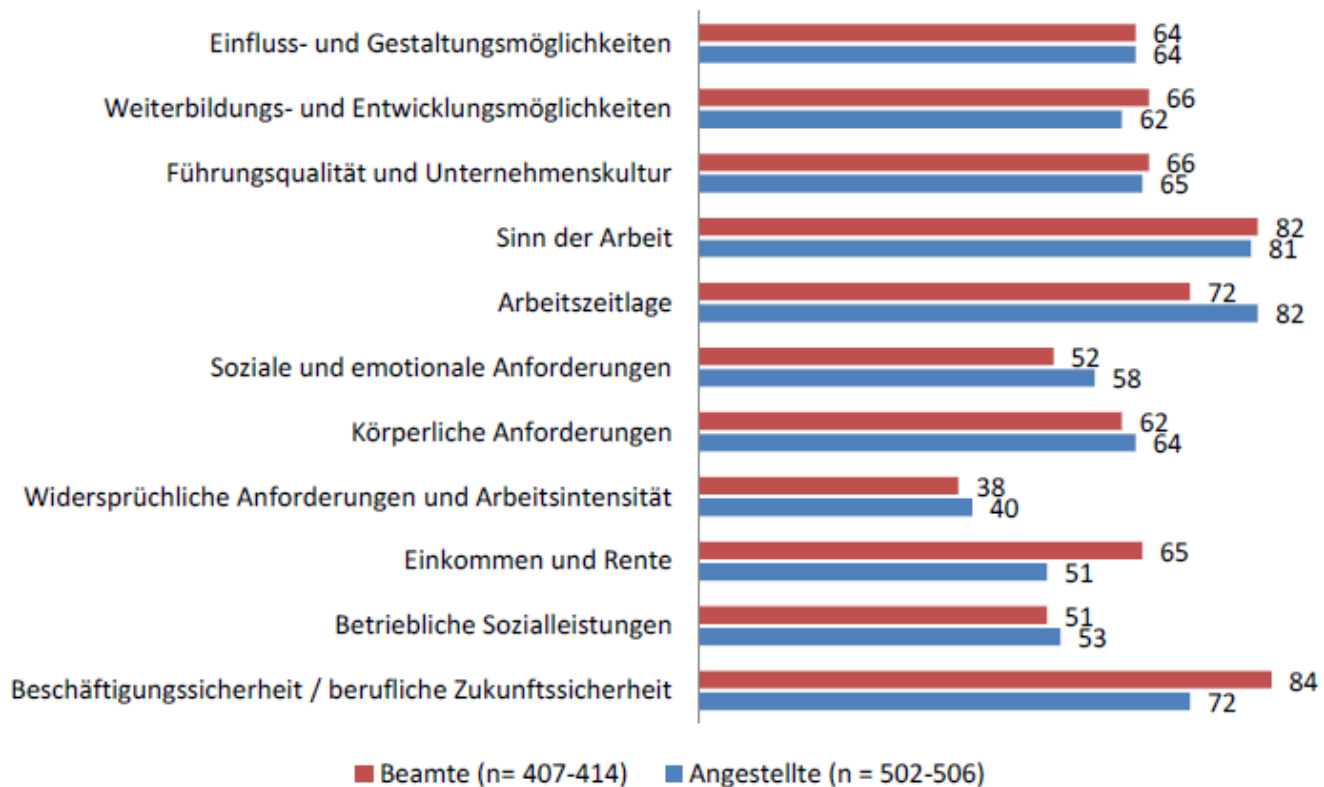


## Die Arbeitsbedingungen in der Öffentlichen Verwaltung aus Sicht der Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft 2012/2013



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung »Öffentliche Verwaltung« 2012/2013, Input Consulting

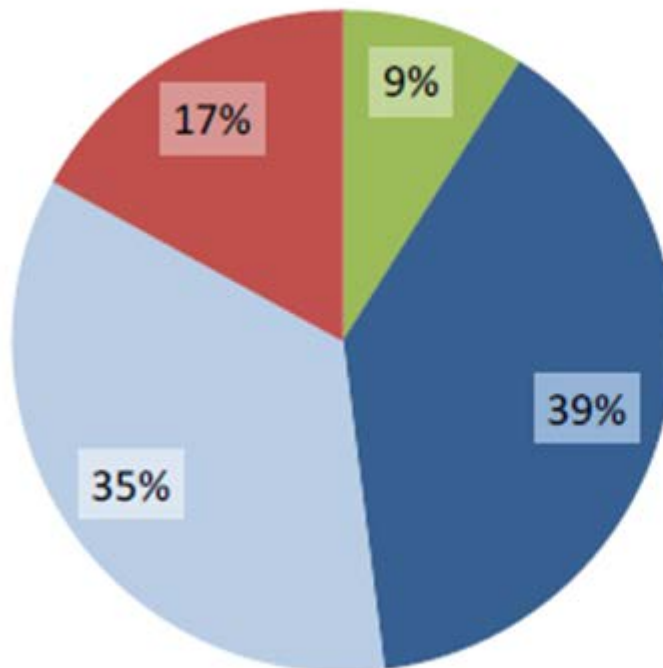
### Die Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung aus Sicht der Beamtinnen und Beamten 2012/13



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung „Öffentliche Verwaltung“ 2012/2013, Input Consulting

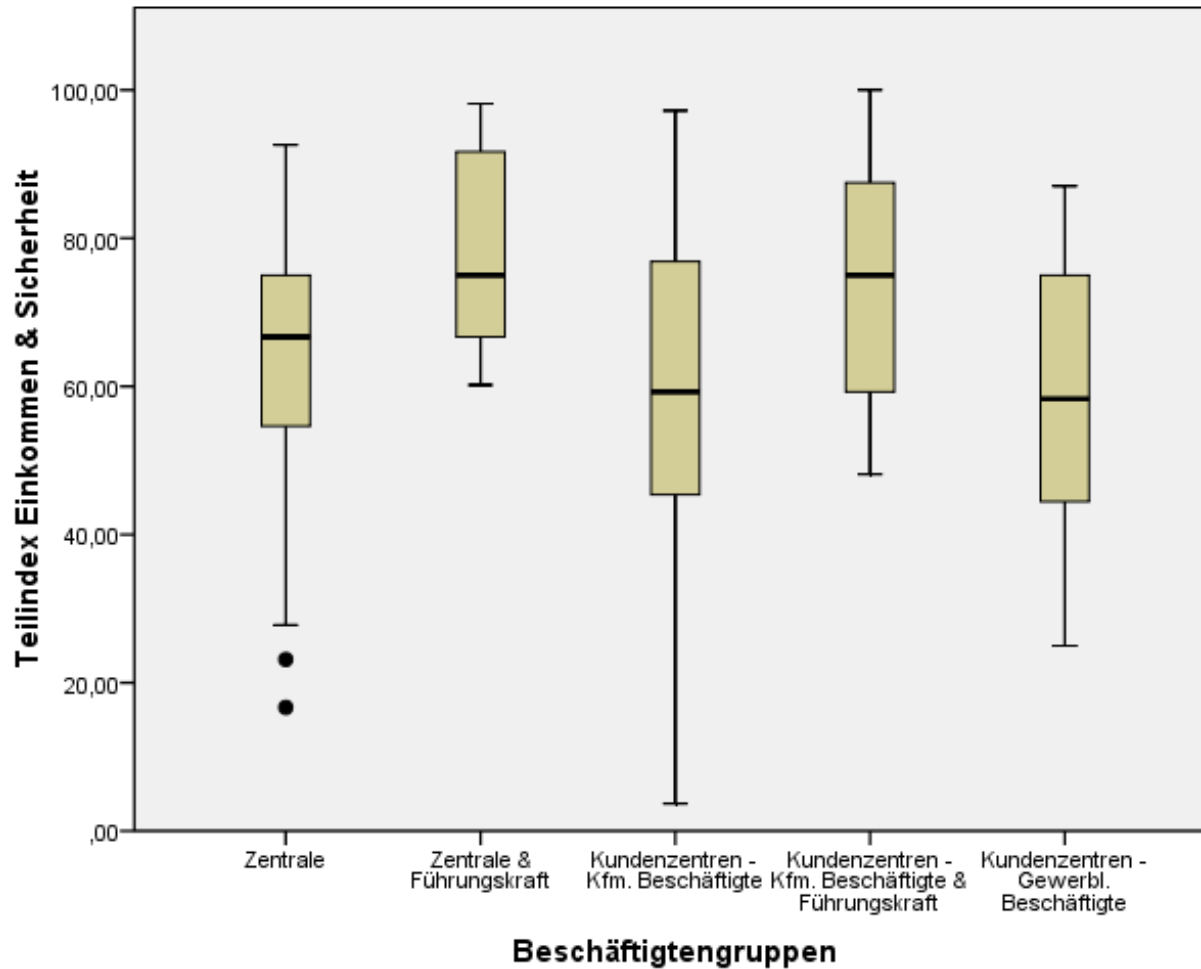


## Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung



- Gute Arbeit: 80 Punkte und mehr (DGB-Index 2012/13: 9%)
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld: 65 bis 80 Punkte (DGB-Index 2012/13: 33%)
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld: 50 bis 65 Punkte (DGB-Index 2012/13: 35%)
- Schlechte Arbeit: weniger als 50 Punkte (DGB-Index 2012/13: 22%)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung »Öffentliche Verwaltung« 2012/2013, Input Consulting



## Arbeitszufriedenheit

### Stabil zufrieden

Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt wie es ist. Es besteht keine Notwendigkeit irgend etwas am Arbeitsplatz zu verbessern. Kein Arbeitgeberwechsel beabsichtigt.

### Progressiv zufrieden

Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern. Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern. Arbeitgeberwechsel ist möglich.

### Resignativ zufrieden

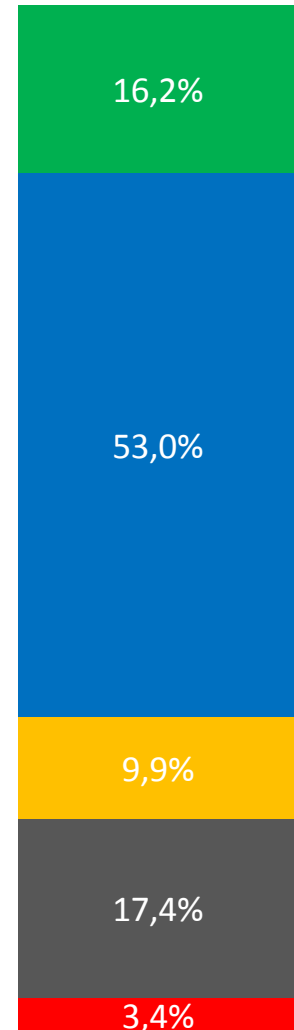
Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben. Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.

### Konstruktiv unzufrieden

Ich bin unzufrieden und versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.

### Fixiert unzufrieden

Ich bin unzufrieden und sehe derzeit keine Möglichkeit, meine Arbeitssituation zu verbessern.



## Odd Ratio „Progressiv Zufrieden“

Signifikante Prädiktoren	odd ratio	Signifikanz
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?	1,979	0,003
Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	0,411	0,012
Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	2,515	0,02
Inwieweit bietet Ihnen Ihre Verwaltung weitere Sozialleistungen an?	0,445	0,036
Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	0,491	0,04
<b>Prädiktoren mit statistischem Trend (Signifikanz wurde knapp verpasst)</b>		
Inwieweit misst Ihre Führungskraft Ihrer Weiterentwicklung einen hohen Stellenwert bei?	0,566	0,087

Nagelkerkes R-Quadrat 0,390; Signifikanz der Stichprobe <0,001

**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Kontakt**

**Ralf Stuth**

**Tel. : 040 60039206**

**Mobil: 017657253004**

**Mail: [ralf@stuth-consulting.de](mailto:ralf@stuth-consulting.de)**