



JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ

Bericht zur Befragung

Angebot & Durchführung der Jahresgespräche 2015/2016

Januar 2017

Dr. Jana Leipold
Referentin Personalentwicklung
PA 6 – Personalentwicklung
Kontakt: 06131 – 39 25433
jana.leipold@uni-mainz.de

Inhalt

1.	Anlass der Befragung	4
2.	Befragungsteilnehmer/-innen	4
2.1.	Zugehörigkeit zum Organisationsbereich	4
2.2.	Beschäftigungsverhältnis: wissenschaftlich – nicht-wissenschaftlich	5
2.3.	Position	6
3.	Angaben aus Sicht der Vorgesetzten	6
3.1.	Beschäftigungsverhältnis und Position	6
3.2.	Führungsspanne	7
3.3.	Angebot des Jahresgesprächs durch an der Befragung teilnehmende Führungskräfte (insgesamt) sowie Annahmeverhalten ihrer Mitarbeiter/-innen	8
	Angebot des Jahresgesprächs durch an der Befragung teilnehmende wissenschaftliche und nicht- wissenschaftliche Führungskräfte sowie Annahmeverhalten ihrer Mitarbeiter/-innen	8
3.4.	Gründe, das Jahresgespräch nicht anzubieten	10
4.	Angaben aus Sicht der Mitarbeiter/-innen	12
4.1.	Beschäftigungsverhältnis und Anzahl Vorgesetzte	12
4.2.	Angebot des Jahresgesprächs durch Führungskräfte sowie Annahmeverhalten der an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiter/-innen für erstgenannten Vorgesetzte/-r	13
	Angebot des Jahresgesprächs durch Führungskräfte sowie Annahmeverhalten der an der Befragung teilnehmenden wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen	14
4.3.	Angebots- und Annahmeverhalten nach Anzahl der direkten Vorgesetzten	14
	Ergebnisse der Gruppe: Beschäftigte mit einer/-m direkten Vorgesetzten	14
	Ergebnisse der Gruppe: Beschäftigte mit zwei direkten Vorgesetzten	15
	Ergebnisse der Gruppe: Beschäftigte mit drei direkten Vorgesetzten	15
4.4.	Gründe, warum das Jahresgespräch vom Vorgesetzten nicht angeboten wurde	16
4.5.	Gründe, das Jahresgespräch nicht anzunehmen	17
4.6.	Auswertung der Anmerkungen	18
5.	Ergebnisse aus Sicht von Vorgesetzten und Mitarbeiter/-innen nach Organisationsbereich	19
6.	Abschließende Bemerkungen – Vergleich zur Befragung 2010	20
7.	Anhang	22
7.1.	Auswertung der Anmerkungen der Mitarbeitenden	22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Antworten bzgl. der Zugehörigkeit zum Organisationsbereich	4
Tabelle 2: Verteilung der Antworten bzgl. der Zugehörigkeit zu den Fachbereichen	5
Tabelle 3: Beschäftigungsverhältnis der Befragungsteilnehmenden	5
Tabelle 4: Mitarbeiter- und Vorgesetztenposition der Befragungsteilnehmenden	6
Tabelle 5: Gründe, das Jahresgespräch nicht anzubieten	11
Tabelle 6: Beschäftigungsverhältnis der an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiter/-innen	12
Tabelle 7: Gründe, das Jahresgespräch abzulehnen bei Personen, die einen zweiten und dritten Vorgesetzten haben	18
Tabelle 8: Angebots- und Annahmeverhalten - Überblick Gesamtuniversität	19
Tabelle 9: Angebots- und Annahmeverhalten - Überblick Organisationsbereiche	19

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Absolute Verteilung der Vorgesetztenfunktion-Optionen auf die beiden Gruppen: wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Führungskräfte	7
Abbildung 2: Boxplot Führungsspanne	7
Abbildung 3: Angebotsverhalten der Führungskräfte und Annahmeverhalten ihrer Mitarbeiter/-innen aus Vorgesetztenrückmeldungen [Anmerkung: k.A. = keine Angabe]	9
Abbildung 4: Angebotsverhalten der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Führungskräfte und Annahmeverhalten ihrer Mitarbeiter/-innen aus Vorgesetztenrückmeldungen [Anmerkung: k.A. = keine Angabe]	10
Abbildung 5: Anzahl direkter Vorgesetzter	12
Abbildung 6: Gegenüberstellung der Angaben zum Angebots- und Annahmeverhalten von wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen [Anmerkung: k.A. = keine Angabe]	14
Abbildung 7: Angebots- und Annahmeverhalten bei der Gruppe: Beschäftigte mit einer/-m direkten Vorgesetzten	14
Abbildung 8: Angebots- und Annahmeverhalten bei der Gruppe: Beschäftigte mit zwei direkten Vorgesetzten ...	15
Abbildung 9: Antworthäufigkeiten - Gründe, das Jahresgespräch abzulehnen	18

1. Anlass der Befragung

Im April 2015 wurde die neue Dienstvereinbarung zu den Jahresgesprächen zwischen Dienststelle und Personalrat der JGU unterschrieben.

Vorgesehen war, die Daten des Urlaubsverwaltungssystems GISBO zu nutzen, um sowohl Informations- als auch Rückmeldeprozess zum Jahresgespräch zu steuern.

Vorgesetzte sollten informiert werden, wer laut Urlaubsverwaltungssystem ihnen als Mitarbeiter/-in zugeordnet ist und entsprechend die Jahresgespräche anbieten. Ein Rückmeldeprozess sollte etabliert werden.

Es stellte sich heraus, dass die Qualität der Daten aus GISBO nicht ausreichend war, so dass ein manueller Überarbeitungsprozess seitens Personalabteilung sowie Dekanate und Rektorate hätte stattfinden müssen. Der geschätzte Aufwand wurde als zu groß eingestuft – das Vorhaben muss bis zur Einführung eines Identifikationsmanagementsystems aufgeschoben werden.

Um dennoch einen Eindruck über die Umsetzung der Jahresgespräche an der JGU zu erhalten, wurde eine kurze Befragung unter allen Beschäftigten durchgeführt. (Zeitraum: 21.6. bis 5.9.2016)

2. Befragungsteilnehmer/-innen

Am 21.6.2016 wurde die Aufforderung zur Teilnahme an der Befragung per E-Mail über den Präsidialverteiler versendet, eine Erinnerungsmail wurde nicht verschickt. Bis zum 5.9. hatten 870 Personen an der Befragung teilgenommen. Vier teilnehmende Personen hatten keine Frage beantwortet, so dass diese von den Analysen ausgeschlossen wurden. Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich somit auf **866 Datensätze**.

Im Jahr 2015 waren 4441 Personen an der JGU (ohne Unimedizin) über Landes- oder Drittmittel beschäftigt (vgl. Zahlenspiegel 2015¹). Legt man diese Zahl als Grundgesamtheit nieder, beläuft sich die **Rücklaufquote** (RLQ) der Befragung auf 19,5%, was einer klassischen RLQ bei Befragungen entspricht.

2.1. Zugehörigkeit zum Organisationsbereich

Zur Deskription wurden unterschiedliche Variablen erhoben. Zunächst wurde darum gebeten, den/die Organisationsbereich/-e anzugeben, in denen man tätig ist. Mehrfachantworten waren möglich und wurden von 22 Personen genutzt.

Tabelle 1: Verteilung der Antworten bzgl. der Zugehörigkeit zum Organisationsbereich

Befragungsteilnehmer/-innen	866	
Anzahl Antworten (<u>Mehrfachantworten</u> waren möglich)	882 ²	
	N	% von Anzahl Angaben
Zentrale Verwaltung	166	18,8%
Zentrale (wiss.) Einrichtung	115	13,0%
Fachbereiche	601	68,2%

¹ Zahlenspiegel 2015 verfügbar unter: http://www.uni-mainz.de/universitaet/Dateien/JGU_zahlenspiegel_2015.pdf

² 22 Personen gaben an, dass sie in mehreren Organisationseinheiten (Fachbereiche, Zentrale Verwaltung, Zentrale Einrichtung) beschäftigt sind (21x zwei Bereiche, 1x drei Bereiche), sieben Personen machten keine Angabe, so dass es insgesamt 884 Angaben zum Organisationsbereich gibt.

Vergleicht man diese Zahlen mit der Zuordnung der Beschäftigten auf die Organisationseinheiten in der Personalstatistik des Jahres 2015 (71% Beschäftigte in Fachbereichen, 14% in Verwaltung, 10% in Zentralen Einrichtungen, 5% in Wissenschaftlichen Sonderbereichen oder Sonstige Einrichtungen), dann ist die Verteilung vergleichbar³.

Tabelle 2: Verteilung der Antworten bzgl. der Zugehörigkeit zu den Fachbereichen

Fachbereiche	N	% von Angaben in Fachbereichen	prozentuale Verteilung der Beschäftigten auf Fachbereiche und Hochschulen (DM und LM) aus Zahlenspiegel 2015
FB 01 - Katholische Theologie und Evangelische Theologie	32	5,4%	2,9%
FB 02: Sozialwissenschaften, Medien und Sport	106	17,6%	12,6%
FB 03: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	51	8,5%	9,1%
FB 04: Universitätsmedizin	1	0,2%	
FB 05: Philosophie und Philologie	73	12,1%	11,1%
FB 06: Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft	46	7,7%	5,9%
FB 07: Geschichts- und Kulturwissenschaften	51	8,5%	7,1%
FB 08: Physik, Mathematik und Informatik	88	14,6%	18,4%
FB 09: Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	92	15,3%	20,0%
FB 10: Biologie	42	7,0%	10,0%
Hochschule für Musik	11	1,8%	1,7%
Kunsthochschule Mainz	8	1,3%	1,3%
gesamt	601		

Die Zahlen zur Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche stimmen ebenfalls größtenteils überein. Eine etwas höhere relative Beteiligung an der Befragung stammt aus den Fachbereichen 01 und 02, eine etwas geringere relative Beteiligung aus den FB 08 bis 10.

2.2. Beschäftigungsverhältnis: wissenschaftlich – nicht-wissenschaftlich

Die Teilnehmenden wurden ebenfalls hinsichtlich ihres Beschäftigungsverhältnisses befragt. Bei Personen, die sowohl wissenschaftlich als auch nicht-wissenschaftlich beschäftigt sind, sollte das angekreuzt werden, welcher Gruppe sie wahrrechtlich zugeordnet ist.

Tabelle 3: Beschäftigungsverhältnis der Befragungsteilnehmenden

	N	% von Befragungs-TN (nach Abzug fehlend, gültige Prozente)
wissenschaftlich	385	45,3%
nicht-wissenschaftlich	465	54,7 %
gesamt	850	
<i>fehlend</i>	16	

³ Zu beachten ist, dass in der Befragung Mehrfachnennungen möglich waren und von 22 Personen genutzt wurden sowie, dass es keine Auswahlmöglichkeit „Sonstige Einrichtungen und Wissenschaftliche Sonderbereiche“ gab.

Vergleicht man die Beteiligungsquoten der beiden Gruppen mit der Verteilung aus dem Zahlenspiegel 2015 (56% wissenschaftliches und 44% nicht-wissenschaftliches Personal), lässt sich eine leichte Schiefelage zugunsten der Beteiligung von nicht-wissenschaftlichem Personal feststellen.

2.3. Position

Die Befragungsteilnehmer/-innen konnten angeben, ob sie eine Mitarbeiter/-innen- oder Vorgesetztenposition innehaben und beantworteten entsprechende Fragen. Personen in der sog. „Sandwichposition“ erhielten die Fragen zu beiden Perspektiven.

Tabelle 4: Mitarbeiter- und Vorgesetztenposition der Befragungsteilnehmenden

	N	%	Antworten aus Mitarbeiter/-innen-Sicht	Antworten aus Vorgesetzten-Sicht
nur Mitarbeiter/-innen	655	75,6%	} 749	} 211
Sandwichposition: Mitarbeiter/-in und (stellvertretende/-r) Vorgesetzte/-r	94	10,9%		
nur Vorgesetzte/-r	117	13,5%		
gesamt	866			

3. Angaben aus Sicht der Vorgesetzten

211 Personen antworteten auf die Fragen aus der Vorgesetztersicht. Darunter werden sowohl Personen gefasst, die keine/-n Vorgesetzte/-n über sich haben (z.B. Mitglieder der Hochschulleitung, Dekan/-innen, Professor/-innen) als auch Personen, die sich in einer Sandwichposition befinden, d.h. selbst Mitarbeitenden vorgesetzt sind und eine/-n direkte/-n Vorgesetzte/-n haben.

Zur Ermittlung der **Rücklaufquote** der Vorgesetzten wird die Anzahl derjenigen Personen, die in GISBO als Vorgesetzte eingetragen sind, herangezogen. Bei einer GISBO-Abfrage im Oktober 2016 wurden dabei 629 Personen mit entsprechender Funktion⁴ gefunden. Die Rücklaufquote unter den Vorgesetzten belief sich damit auf **33,5%**.

3.1. Beschäftigungsverhältnis und Position

Von den 211 Personen mit Vorgesetztenfunktion machten 205 Personen Angaben zum Beschäftigungsverhältnis (wissenschaftlich vs. nicht-wissenschaftlich, vgl. Abbildung 1).

⁴ Diese Zahl dient lediglich einer groben Orientierung, da wir aufgrund einiger Stichproben annehmen, dass die Datenqualität, was die Vorgesetztenfunktion angeht, Fehlerquellen aufweist.

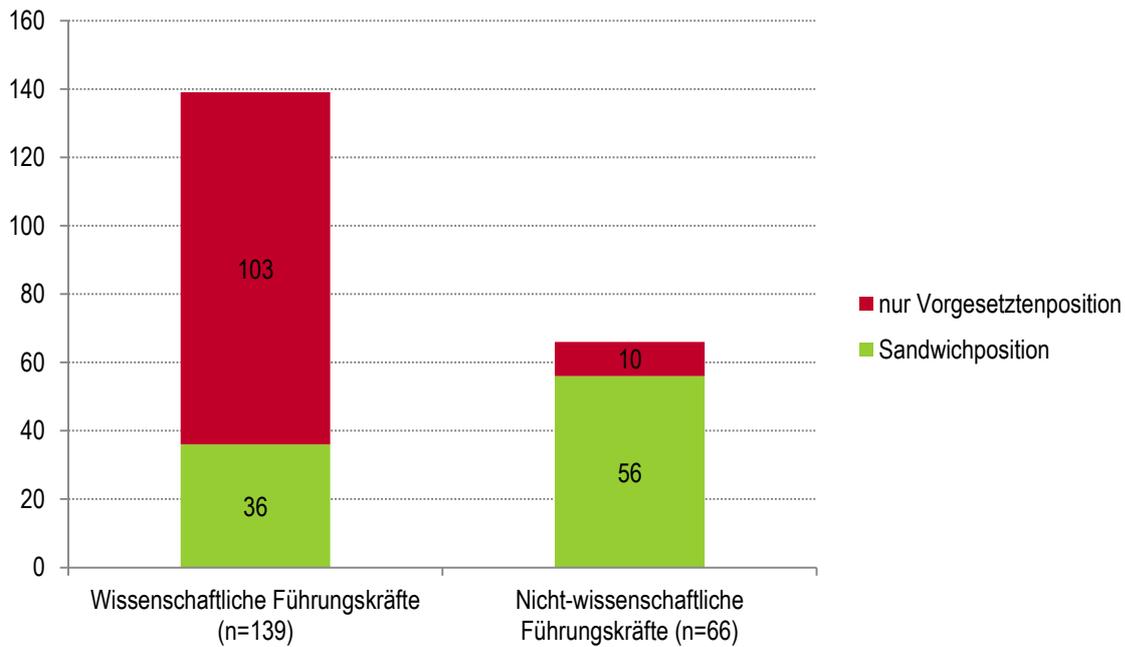


Abbildung 1: Absolute Verteilung der Vorgesetztenfunktion-Optionen auf die beiden Gruppen: wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Führungskräfte

3.2. Führungsspanne

Zur Ermittlung der mittleren Führungsspanne wurde eine explorative Datenanalyse mittels Boxplotermittlung durchgeführt. Dargestellt sind der kleinste genannte Wert (MIN=1) und der größte Wert⁵ (MAX=18) sowie der Bereich der 50% mittleren Werte (25%-Perzentil=3, Median=5, 75%-Perzentil=9).

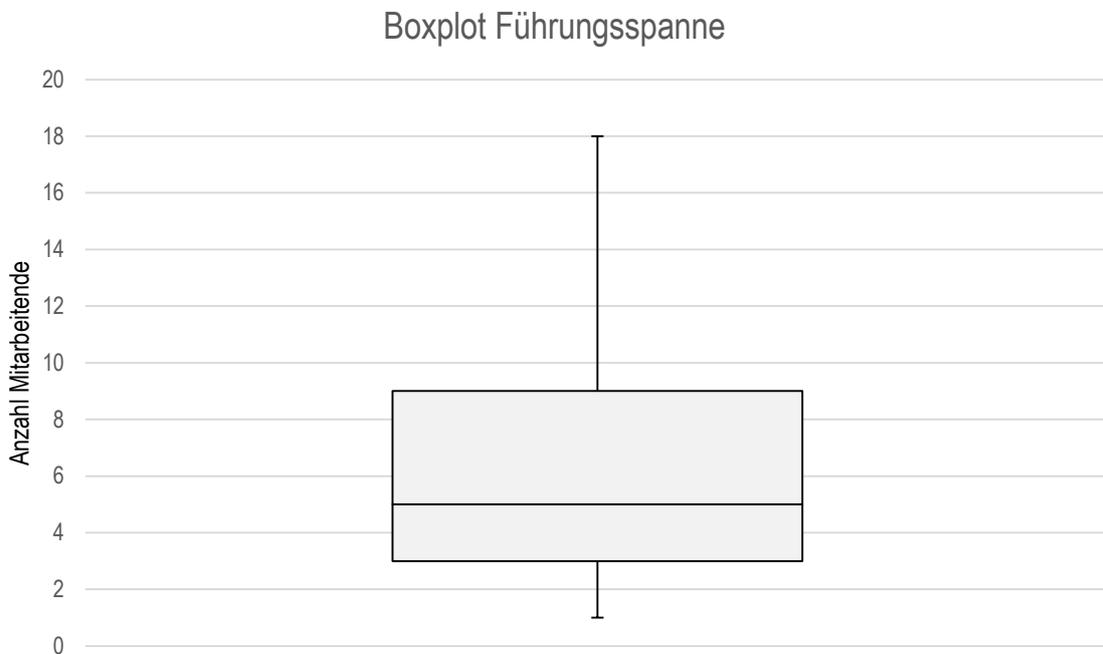


Abbildung 2: Boxplot Führungsspanne

⁵ Der größte Wert, der nicht als Ausreißer oder extremer Wert klassifiziert wurde. SPSS wendet hier zur Bestimmung einen Algorithmus an, der sich über den Abstand der Werte vom 75%-Perzentil definiert. 19 Werte, die sich auf Angaben zur Führungsspanne zwischen 19 und 70 Mitarbeiter/-innen beziehen, wurden als Ausreißer oder extreme Werte klassifiziert.

3.3. Angebot des Jahresgesprächs durch an der Befragung teilnehmende Führungskräfte (insgesamt) sowie Annahmeverhalten ihrer Mitarbeiter/-innen

Von 198 Führungskräften lagen vollständige und logisch richtige Angaben zum Angebots- und Annahmeverhalten vor.

Bei der Durchsicht der Daten zeigte sich, dass das Angebotsverhalten der Führungskräfte aufgeteilt werden kann in:

- Keinem Mitarbeitenden wurde ein Jahresgespräch angeboten
- Allen Mitarbeitenden wurde ein Jahresgespräch angeboten
- Einem Teil der Mitarbeitenden wurde ein Jahresgespräch angeboten

58% der sich an der Umfrage beteiligenden Vorgesetzten (n=115) gaben an, allen Mitarbeitenden das Gespräch angeboten zu haben, weitere 25% (n=49) einem Teil ihrer Mitarbeitenden. 17% (n=34) haben den Mitarbeitenden kein Angebot zum Jahresgespräch unterbreitet.

Von sechs weiteren Führungskräften lagen zwar Daten vor, wurden aber als fehlerhaft eingestuft (weil bspw. mehr Jahresgespräche angeboten wurden, als Mitarbeitende ihnen zugeordnet waren), sieben Führungskräfte machten keinen Angaben zu Mitarbeitendenzahlen.

Mit Blick auf die Angebotsempfänger/-innen zeigt sich in den Berichten der Vorgesetzten, dass etwa 40% ein Gespräch angeboten bekommen und angenommen (n=613), knapp ein Viertel ein Gespräch angeboten bekommen aber abgelehnt haben (n=335). Bei den verbleibenden 4% (n=56) wurden keine Angaben zum Annahmeverhalten gemacht.

Etwa ein Drittel der Beschäftigten (n=475) der sich an der Umfrage beteiligenden Führungskräfte hat das Gespräch nicht angeboten bekommen (vgl. Abbildung 3).

Angebot des Jahresgesprächs durch an der Befragung teilnehmende wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Führungskräfte sowie Annahmeverhalten ihrer Mitarbeiter/-innen

Es könnte die Hypothese aufgestellt werden, dass das Jahresgespräch bei den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Führungskräften unterschiedlich eingesetzt wird. Deshalb wurden für diese beiden Gruppen die Zahlen noch einmal getrennt ausgewertet.

Auch wenn Wissenschaftler/-innen tendenziell eher dazu neigen, nur einem Teil ihrer Mitarbeiter/-innen das Gespräch anzubieten (vgl. Abbildung 4), ergab der Chi-Quadrat-Test keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Vorgesetzengruppen bzgl. ihres Angebotsverhaltens ($\chi^2(2, N=193) = 2.591, p = .274$).

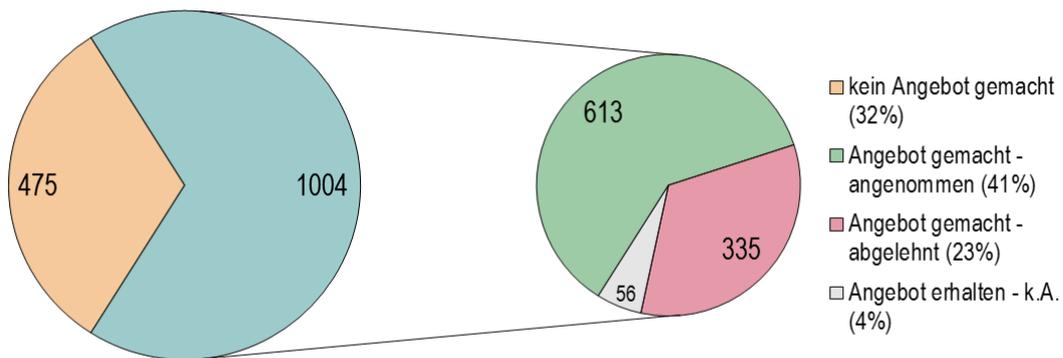
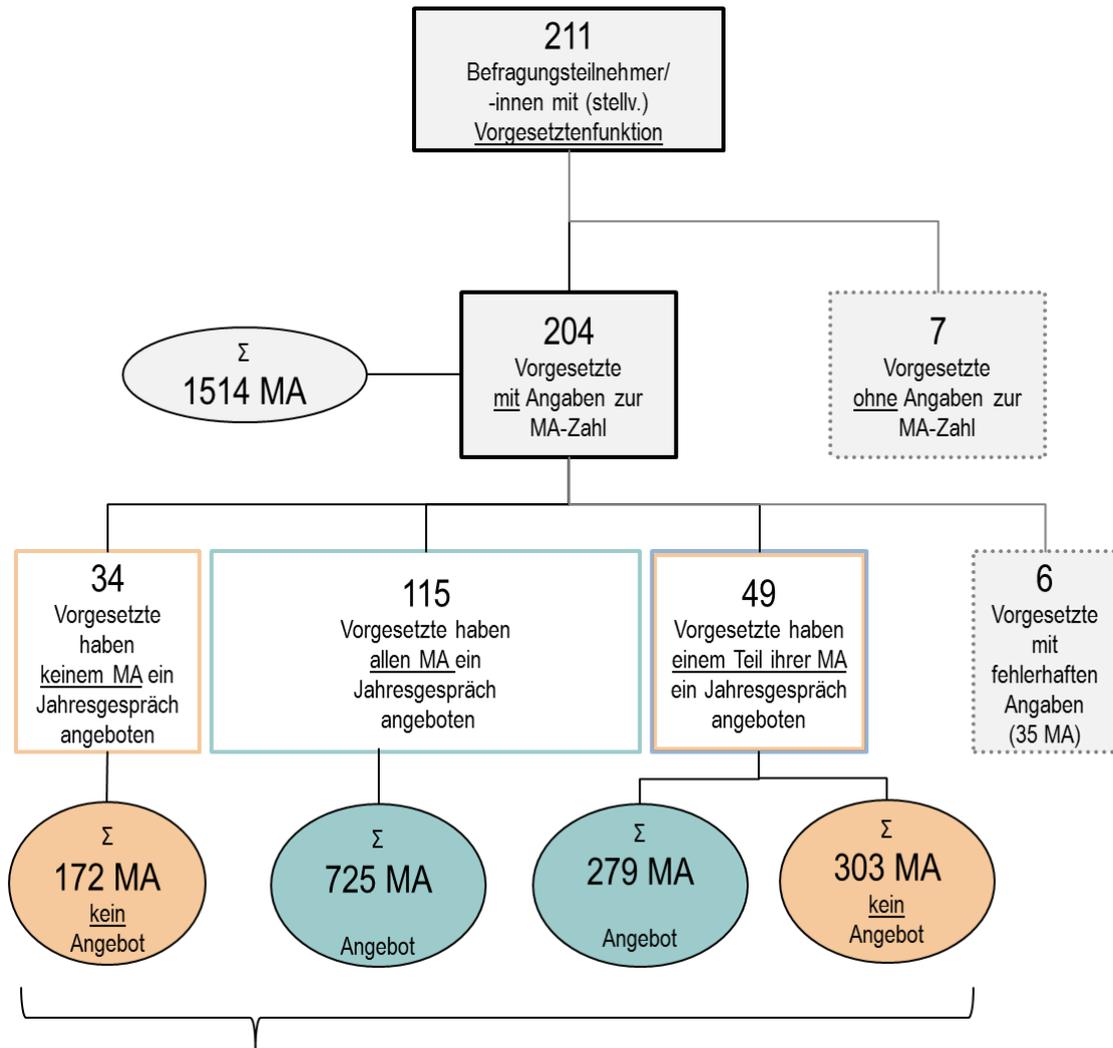


Abbildung 3: Angebotsverhalten der Führungskräfte und Annahmeverhalten ihrer Mitarbeiter/-innen aus Vorgesetztenrückmeldungen [Anmerkung: k.A. = keine Angabe]

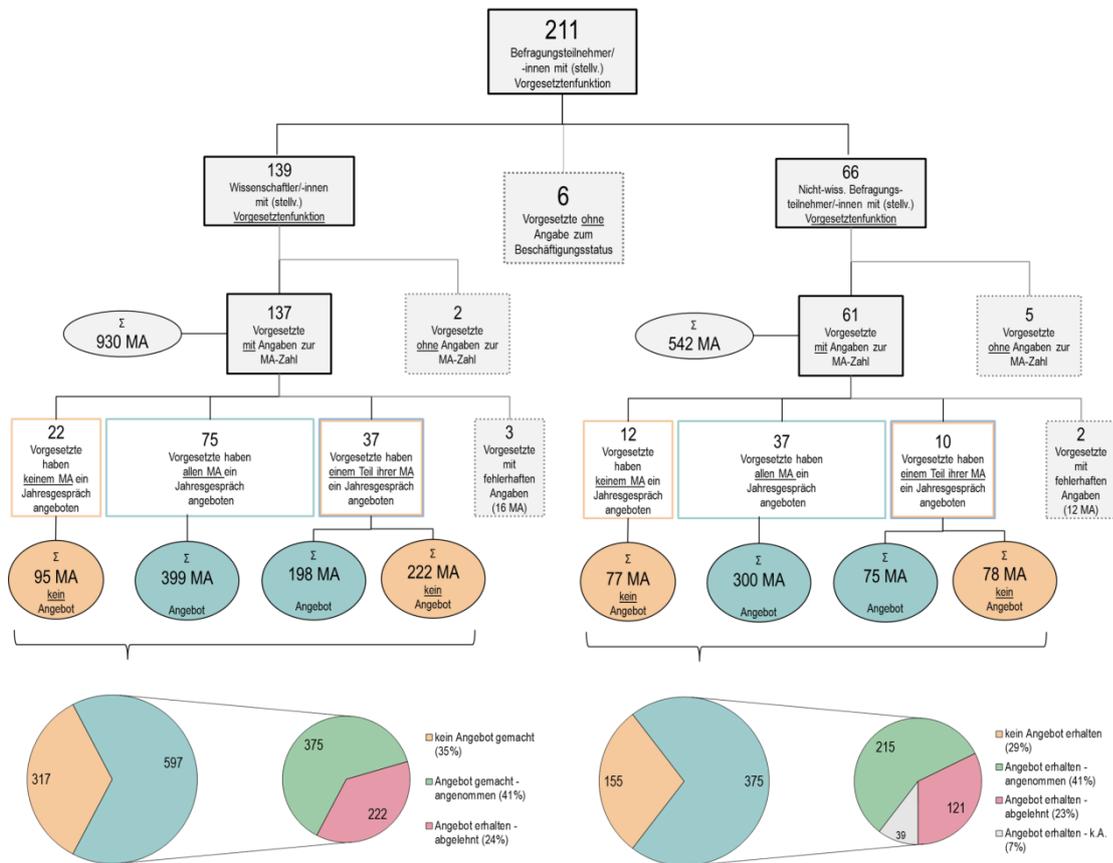


Abbildung 4: Angebotsverhalten der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Führungskräfte und Annahmeverhalten ihrer Mitarbeiter/-innen aus Vorgesetztenrückmeldungen [Anmerkung: k.A. = keine Angabe]

3.4. Gründe, das Jahresgespräch nicht anzubieten

Im Folgenden werden die Gründe, getrennt für die Führungskräfte in den beiden Gruppen „keinem/keiner Mitarbeitenden das Jahresgespräch angeboten“ und „einem Teil der Mitarbeitenden ein Jahresgespräch angeboten“, in absteigender Häufigkeit dargestellt. Mehrfachantworten waren möglich. Insgesamt wurden von 83 Führungskräften 96 Angaben gemacht (vgl. Tabelle 5)..

Tabelle 5: Gründe, das Jahresgespräch nicht anzubieten

Gründe, das Jahresgespräch <u>nicht</u> anzubieten (Mehrfachantworten waren möglich):	Gruppe FK: <u>Keinem MA ein</u> Gespräch angeboten (n=34)	Gruppe FK: <u>Einem Teil der MA ein</u> Gespräch angeboten (n=49)
Ich oder die Beschäftigten sind weniger als ein halbes Jahr an der Universität/in der Position beschäftigt. (n=38)	13	25
Ich oder die Beschäftigten sind derzeit nicht vor Ort (Elternzeit, längerer Auslandsaufenthalt o.ä.) (n=9)	2	7
Ich habe die Jahresgespräche (oder einen Teil davon) an meine Stellvertretung delegiert (n=9)	0	9
Als Stellvertretung wurden keine Jahresgespräche an mich delegiert. (n=8)	7	1
Ich denke nicht, dass uns das Jahresgespräch einen Mehrwert für den Alltag bringt. (n=8)	5	3
Sonstiges		
Jahresgespräch für späteren Zeitpunkt/ 2. Jahreshälfte 2016 geplant (n=7)	3	4
es werden andere Gespräche geführt (Betreuungsgespräche, anlassabhängige Gespräche etc.) (n=4)	1	3
Zeitprobleme, andere Prioritäten (n=3)	2	1
der übergeordnete VG hat bisher noch kein Jahresgespräch angeboten (n=2)	2	0
Jahresgespräche nur einer bestimmten Gruppe (z.B. nicht-wiss. Personal, Postdocs) angeboten (n=2)	0	2
angegebene MA-Zahl scheint auch nicht direkt nachgeordnete MA umfasst zu haben (n=2)	0	2
negative Erfahrungen in der Vergangenheit (n=1)	1	0
Mitarbeiter/-in hat eine/-n 2. Vorgesetzte/-n, die/der das Jahresgespräch geführt hat (n=1)	0	1
hohe Eigenständigkeit des MA (apl. Prof.) (n=1)	0	1
inhaltliche Zusammenarbeit erfolgt woanders (z.B. anderer Fachvorgesetzter) (n=1)	0	1

4. Angaben aus Sicht der Mitarbeiter/-innen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragungsteilnehmenden aus Sicht der Mitarbeitenden vorgestellt.

4.1. Beschäftigungsverhältnis und Anzahl Vorgesetzte

Bei den Mitarbeiter/-innen beteiligten sich deutlich weniger wissenschaftliche als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen (vgl. Tabelle 6). Knapp ein Viertel der Befragungsteilnehmer/-innen hat mehr als eine/-n Vorgesetzte/-n.

Tabelle 6: Beschäftigungsverhältnis der an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiter/-innen

	N	% von Befragungs-TN (nach Abzug fehlend, gültige Prozente)
wissenschaftlich	282	38,3 %
nicht-wissenschaftlich	455	61,7 %
gesamt	737	
<i>fehlend</i>	12	

Wie viele direkte Vorgesetzte haben Sie?

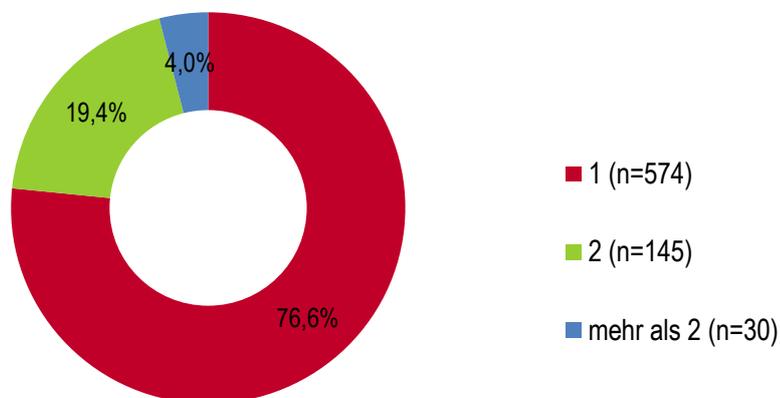


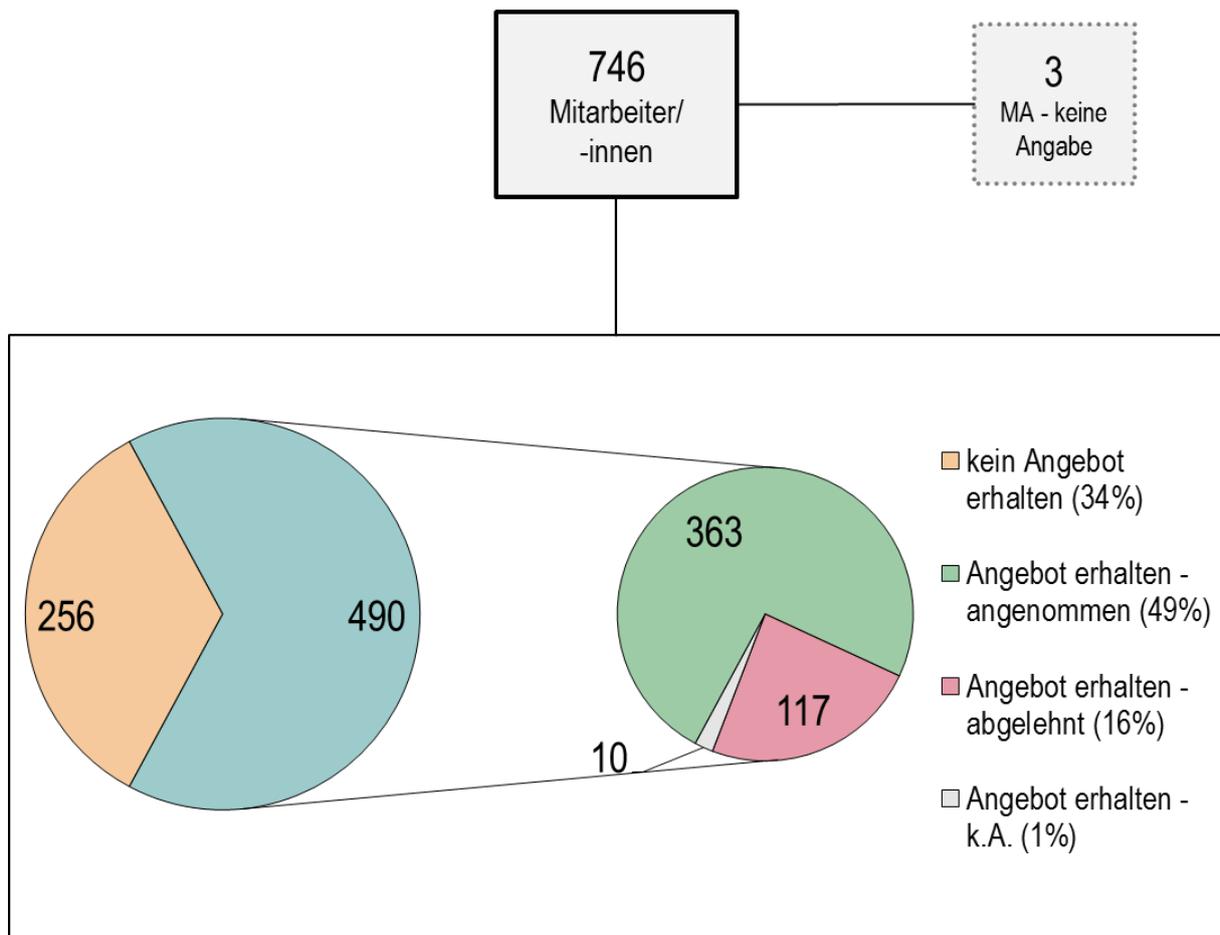
Abbildung 5: Anzahl direkter Vorgesetzter

Alle Personen, die angaben, mehr als zwei Vorgesetzte zu haben, hatten insgesamt drei Vorgesetzte.

Zunächst werden die Ergebnisse für alle, die (mind.) eine/-n Vorgesetzte/-n haben, vorgestellt und ausführlicher betrachtet. In Abschnitt 4.3 werden diese Zahlen zu denen vom Angebots- und Annahmeverhalten bei zweiten und dritten Vorgesetzten gegenüber gestellt.

4.2. Angebot des Jahresgesprächs durch Führungskräfte sowie Annahmeverhalten der an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiter/-innen für erstgenannten Vorgesetzte/-r

Um einen generellen Überblick zu erhalten, wie Beschäftigte das Angebots- und Annahmeverhalten schildern, wurden die Antworten zum erstgenannten Vorgesetzten ausgewertet. Insgesamt ergab sich ein ähnliches Bild wie das, das die Führungskräfte schilderten (2/3 haben ein Angebot erhalten), etwas mehr Beschäftigte (50% statt 40%) berichten, dass sie das Jahresgespräch auch angenommen haben.



Angebot des Jahresgesprächs durch Führungskräfte sowie Annahmeverhalten der an der Befragung teilnehmenden wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen

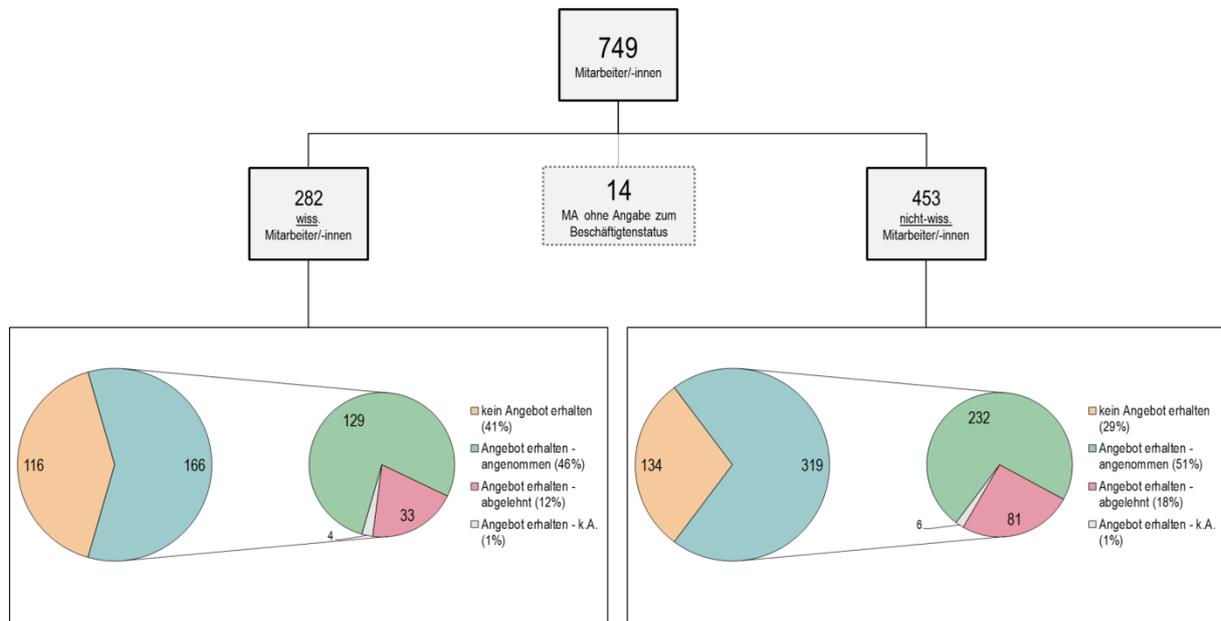


Abbildung 6: Gegenüberstellung der Angaben zum Angebots- und Annahmeverhalten von wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen

[Anmerkung: k.A. = keine Angabe]

Die Abbildungen zeigen, dass relativ gesehen weniger wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen das Jahresgespräch angeboten wird (59% vs. 71%), das Annahmeverhalten ist mit dem der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden vergleichbar.

4.3. Angebots- und Annahmeverhalten nach Anzahl der direkten Vorgesetzten

Wie in Abschnitt 4.1 erläutert, unterscheiden sich die Mitarbeitenden dahingehend, ob sie einen, zwei oder drei Vorgesetzte haben. Aus diesem Grund wurde das Angebots- und Annahmeverhalten für diese drei Gruppen gesondert angeschaut.

Ergebnisse der Gruppe: Beschäftigte mit einer/-m direkten Vorgesetzten

Das Bild dieser Gruppe entspricht dem Bild der Gesamtstichprobe.

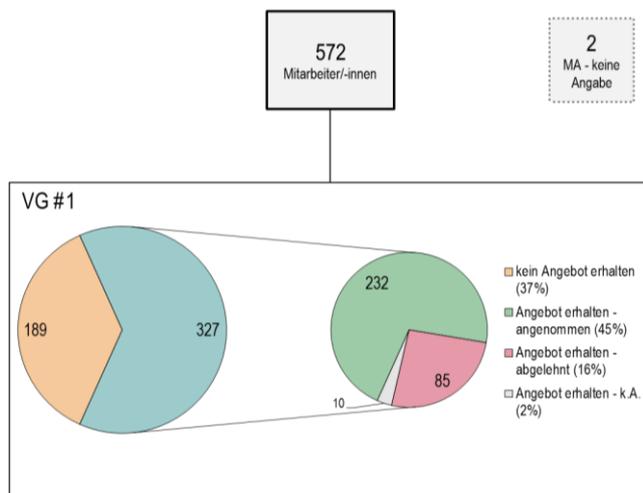


Abbildung 7: Angebots- und Annahmeverhalten bei der Gruppe: Beschäftigte mit einer/-m direkten Vorgesetzten

Ergebnisse der Gruppe: Beschäftigte mit zwei direkten Vorgesetzten

Ausgewertet wurde, wie viele Jahresgespräche den Mitarbeiter/-innen mit zwei direkten Vorgesetzten angeboten wurden. Hier zeigt sich, dass 1/3 von keinem der beiden Vorgesetzten, 1/3 von einem Vorgesetzten und 1/3 von beiden Vorgesetzten ein Jahresgespräch angeboten bekommen hat.

In der folgenden Grafik wird das Angebots- und Annahmeverhalten, getrennt nach Vorgesetzten, dargestellt.

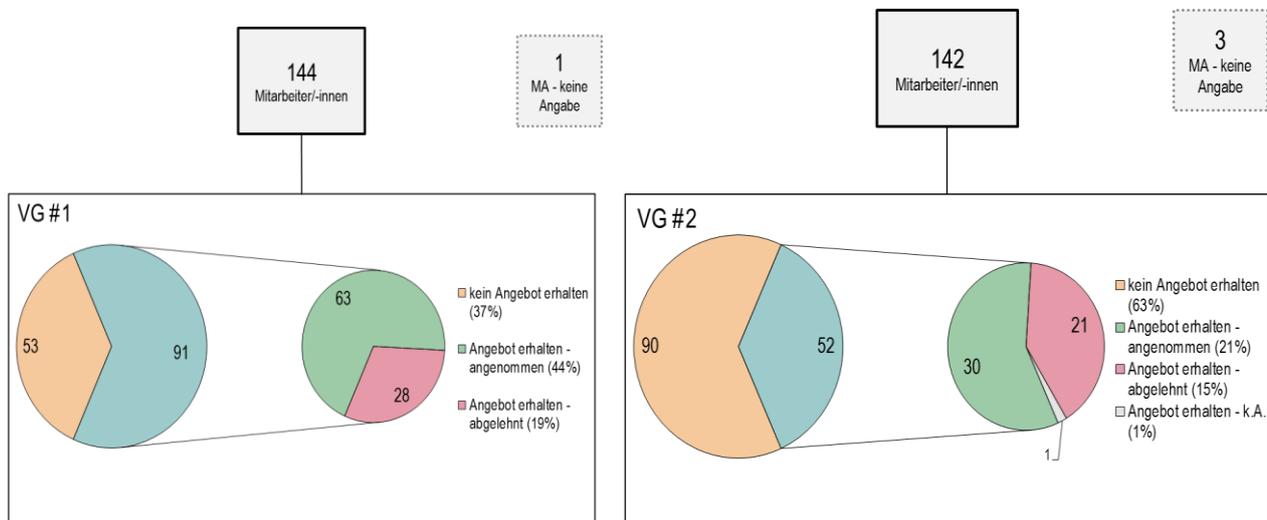


Abbildung 8: Angebots- und Annahmeverhalten bei der Gruppe: Beschäftigte mit zwei direkten Vorgesetzten

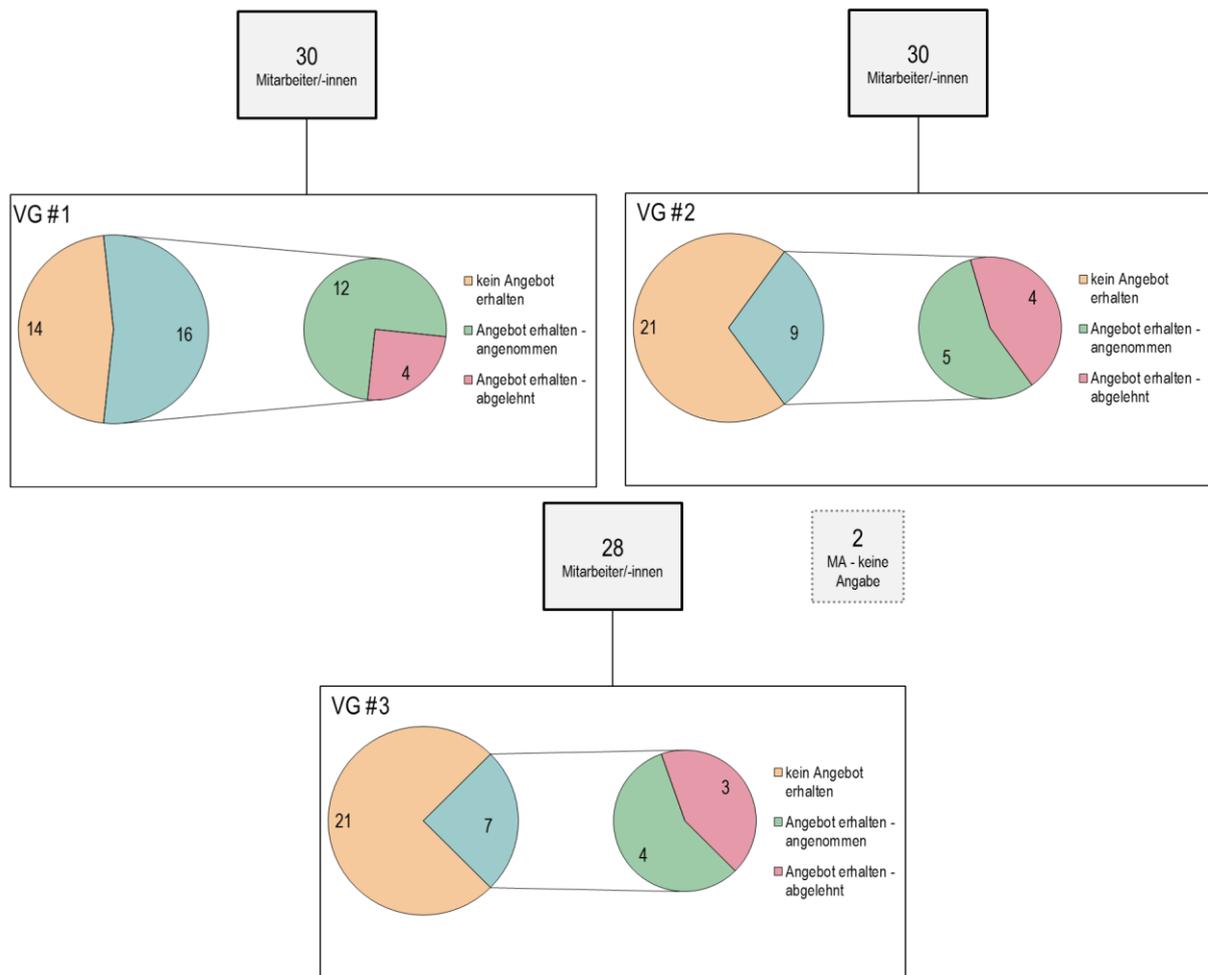
Während das berichtete Angebots- und Annahmeverhalten bei Vorgesetzten Nummer 1 noch dem Ergebnis der Gesamtbetrachtung entspricht, zeigt sich, dass der oder die zweite Vorgesetzte das Jahresgespräch deutlich seltener anbietet und auch das Annahmeverhalten der Beschäftigten deutlich zurückhaltender ausfällt.

Hier könnten unterschiedliche Faktoren eine Rolle spielen:

- Es gibt ein Hauptarbeitsverhältnis gibt, bei dem die meisten Stunden geleistet werden – das zweite Arbeitsverhältnis dient als Aufstockung mit anteilig weniger Stunden.
- Die Vorgesetzten haben sich untereinander abgesprochen und eine/-r der Vorgesetzten hat die Verantwortung für das Jahresgespräch übernommen.
- Der/Die zweite Vorgesetzte fühlt sich weniger verantwortlich.

Ergebnisse der Gruppe: Beschäftigte mit drei direkten Vorgesetzten

Auch in dieser Gruppe wurde zunächst geprüft, wie viele Jahresgespräche die Mitarbeiter/-innen angeboten bekommen haben. Hier zeigt sich, dass knapp die Hälfte von keinem Vorgesetzten ein Jahresgespräch, ein Fünftel von einem oder allen drei Vorgesetzten ein Jahresgespräch angeboten bekommen haben. Die verbleibenden 15% haben von zwei der drei Vorgesetzten ein Gesprächsangebot erhalten.



Bei den Beschäftigten mit drei Vorgesetzten ist auffällig, dass sie bereits deutlich seltener vom erstgenannten Vorgesetzten ein Jahresgespräch angeboten bekommen. Hier könnte eine Erklärung sein, dass durch die Stellenteilung die Wahrnehmung der Führungsrolle deutlich diffuser wird und ggf. keine Absprachen mehr getroffen werden, wer die Verantwortung für das Jahresgespräch übernimmt.

4.4. Gründe, warum das Jahresgespräch vom Vorgesetzten nicht angeboten wurde

Insgesamt gaben 256 Personen an, dass ihnen das Jahresgespräch nicht angeboten wurde (vgl. Abschnitt 4.2). Bereits bei den Antworten der Vorgesetzten wurde der Frage nachgegangen, aus welchen Gründen das Jahresgespräch nicht angeboten wurde. Hier gibt es eine Reihe von „guten“ Gründen (Beschäftigungsverhältnis von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten beträgt weniger als ein halbes Jahr etc.), warum das Jahresgespräch sinnvollerweise noch nicht angeboten wurde. Auch bei den Beschäftigten sollte dies entsprechend geprüft werden. Folgende Antworten standen zur Verfügung, Mehrfachantworten waren möglich:

- Meine Beschäftigungsdauer an der JGU beträgt weniger als ein Jahr. n= 30
- Mein/-e Vorgesetzte/-r ist weniger als ein halbes Jahr in der Position. n= 10
- Ich befinde mich kurz vor dem Ausscheiden aus der Organisation/Position (Zeitraum bis zum Ausscheiden: < ½ Jahr). n= 10
- Ich habe mich zur Zeit der Jahresgespräche in Elternzeit befunden/Ich befinde mich derzeit in Elternzeit. n= 8
- Ich bin gerade erst eingestellt worden (Zeit seit Einstellung: < ½ Jahr). n= 8
- Ich bin als wissenschaftliche bzw. künstlerische Hilfskraft beschäftigt. n= 5
- Ich halte mich längere Zeit im Ausland auf (< ½ Jahr). n= 1
- Nichts davon. n=184

Mit Blick auf die Vorgesetzten 2 und 3 zeigten sich folgende Zahlen:

- Meine Beschäftigungsdauer an der JGU beträgt weniger als ein Jahr. n= 12+2
- Mein/-e Vorgesetzte/-r ist weniger als ein halbes Jahr in der Position. n= 5+0
- Ich befinde mich kurz vor dem Ausscheiden aus der Organisation/Position (Zeitraum bis zum Ausscheiden: < ½ Jahr). n= 1+0
- Ich habe mich zur Zeit der Jahresgespräche in Elternzeit befunden/Ich befinde mich derzeit in Elternzeit. n= 2+0
- Ich bin gerade erst eingestellt worden (Zeit seit Einstellung: < ½ Jahr). n= 5+0
- Ich bin als wissenschaftliche bzw. künstlerische Hilfskraft beschäftigt. n= 2+1
- Ich halte mich längere Zeit im Ausland auf (< ½ Jahr). n= 0+0
- Nichts davon. n= 80+16

Falls nichts von den genannten Gründen zutrif, konnten die Mitarbeitenden angeben, welches ihre Vermutungen sind, warum das Jahresgespräch nicht angeboten wurde. Die Antworten (vorgesetztenübergreifende Auswertung) lassen sich in folgende Kategorien einordnen:

- Desinteresse des Vorgesetzten (n=33)
- Es existieren alternative Gesprächskonzepte (n=15)
- Hohe Arbeitsbelastung/Zeitproblem (n=12)
- Jahresgespräch wurde mit erstem Vorgesetzten geführt (n=12)
- Es wird beidseitig kein Bedarf gesehen (n=9)
- Unstimmigkeiten, Konfliktsituation (n=3)
- Professor/-innen bieten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen keine Gespräche (an (n=2)
- Mangelnde Informationen zum Jahresgespräch (n=2)
- Gespräch steht noch aus (n=3)
- Langzeiterkrankung (n=3)
- Vorgesetztenwechsel (n=2)
- Jahresgespräch wurde nicht angeboten – fand aber statt, nachdem der/die Mitarbeiter/-in es angefragt hat (n=2)
- Zu kleiner Zeitumfang bei VG 2 (und 3) (n=2)
- Angst (n=1)
- Umstrukturierung (n=1)
- Jahresgespräche finden prinzipiell nicht statt (n=1)
- Wenig Kontakt zum Vorgesetzten (n=1)

4.5. Gründe, das Jahresgespräch nicht anzunehmen

Mitarbeitende, die angaben, das Jahresgespräch abgelehnt zu haben (n=117), wurden nach deren Gründen gefragt. Der größte Teil derjenigen, die das Gespräch ablehnen, hat derzeit keinen Bedarf oder sieht darin keinen Mehrwert für den Alltag.

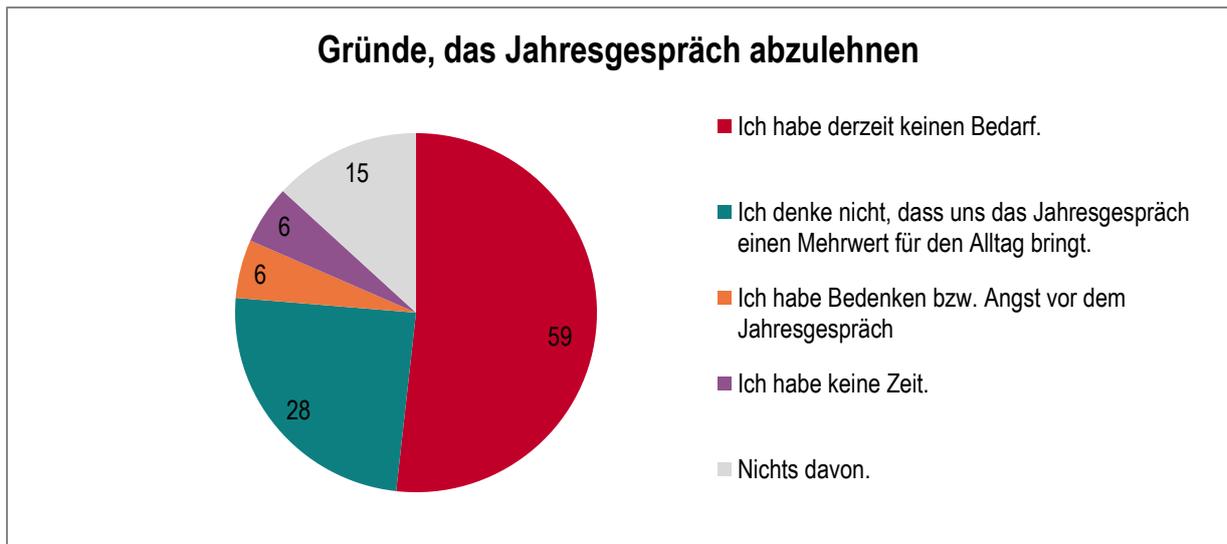


Abbildung 9. Antworthäufigkeiten - Gründe, das Jahresgespräch abzulehnen

Auch für den zweiten und dritten Vorgesetzten (VG 2 und 3) wurden die Beschäftigten gefragt, warum sie das Jahresgespräch abgelehnt haben.

Tabelle 7: Gründe, das Jahresgespräch abzulehnen bei Personen, die einen zweiten und dritten Vorgesetzten haben

	Angaben zu VG 2	Angaben zu VG 3
Ich sehe derzeit keinen Bedarf.	11	2
Ich denke nicht, dass uns das Jahresgespräch einen Mehrwert für den Alltag bringt.	9	1
Ich habe Bedenken bzw. Angst vor dem Jahresgespräch	3	-
Ich habe keine Zeit	-	-
Nichts davon.	2	-

4.6. Auswertung der Anmerkungen

Die Befragungsteilnehmer/-innen hatten die Möglichkeit, die Befragung/das Jahresgespräch zu kommentieren. Die Ergebnisse wurden im Sinne einer Strukturierung

- getrennt für die Gruppen: kein Jahresgespräch erhalten, Jahresgespräch erhalten und angenommen sowie Jahresgespräch erhalten und abgelehnt sowie
- gruppiert nach den Kategorie Einstellung/Haltung zum Jahresgespräch, Vorbereitung und Einladung, Durchführung und (Un-)Zufriedenheit, Nachbereitung und (Un-)Zufriedenheit

geclustert.

Die Anmerkungen bezogen sich oft auf die Vorgesetzten (Art der Einladung, fehlende Vorbereitung u. ä.), darauf, dass kein Bedarf (von beiden Seiten) gesehen würde, drücken eine negative und positive Haltungen gegenüber dem Instrument aus, positive und negative Erfahrungen bei der Durchführung der Gespräche oder positive und negative Ergebnisse nach dem Gespräch. Ausführlich sind die Ergebnisse in Anhang 7.1 dargestellt.

5. Ergebnisse aus Sicht von Vorgesetzten und Mitarbeiter/-innen nach Organisationsbereich

Um einen Vergleich des Angebots- und Annahmeverhaltens auf Organisationsbereichsebene mit der Gesamtuniversität herstellen zu können, sind in folgender Tabelle noch einmal die Zahlen für die Gesamtuniversität zusammengefasst:

Tabelle 8: Angebots- und Annahmeverhalten - Überblick Gesamtuniversität

Gesamtuniversität					
Angaben der Führungskräfte			Angaben der Mitarbeitenden		
% von MA, denen das JG angeboten wurde		Annahme des JG durch Mitarbeiter/-in	Angebot des JG durch den/die Vorgesetzte		Annahme des JG durch Mitarbeiter/-in
ja	68%	ja 41%	ja	64%	ja 49%
		nein 23%			nein 10%
		k.A. 4%			k.A. 1%
nein	32%		nein	34%	

Differenziert nach den drei großen Organisationsbereichen ergeben sich folgende Verteilungen:

Tabelle 9: Angebots- und Annahmeverhalten - Überblick Organisationsbereiche

Zentrale Einrichtungen					
Angaben der Führungskräfte			Angaben der Mitarbeitenden		
Angebot des JG		Annahme	Angebot des JG		Annahme
ja	59%	ja 38%	ja	84%	ja 71%
		nein 14%			nein 10%
		k.A. 6%			k.A. 4%
nein	41%		nein	16%	
Zentrale Verwaltung					
Angebot des JG		Annahme	Angebot des JG		Annahme
ja	65%	ja 42%	ja	74%	ja 58%
		nein 23%			nein 14%
		k.A. -			k.A. 1%
nein	35%		nein	26%	
Fachbereiche und Hochschulen					
Angebot des JG		Annahme	Angebot des JG		Annahme
ja	72%	ja 42%	ja	59%	ja 41%
		nein 26%			nein 17%
		k.A. 4%			k.A. 1%
nein	28%		nein	41%	

Bei den Berechnungen der Angaben aus Sicht der Vorgesetzten kann man die Fragestellung nach dem Angebot unter zwei Gesichtspunkten betrachten: 1) Wie viel Prozent der Vorgesetzten haben ein Gespräch angeboten? Oder 2) Wie vielen Mitarbeitenden wurde das Gespräch durch die Vorgesetzten angeboten. Letztere liegt den angegebenen Prozentzahlen in Tabelle 8 und Tabelle 9 zugrunde.

6. Abschließende Bemerkungen – Vergleich zur Befragung 2010

Mit der Befragung – auch wenn sie anhand der deskriptiven Daten recht repräsentativ erscheint – lassen sich zunächst nur Rückschlüsse auf die Personen ziehen, die sich an der Befragung beteiligt haben. Es kann davon ausgegangen werden, dass Vorgesetzte und Mitarbeitende, die dem Jahresgespräch kritisch gegenüber stehen, sich an der Befragung eher nicht beteiligt haben.

Dennoch ist das Ergebnis positiv zu bewerten. Als im Jahr 2010 das Vorgängerinstrument „Mitarbeitergespräche“ evaluiert wurde (Rücklaufquoten vergleichbar, 2010: 21,5%, 2016: 19,5%), gab es einen großen Unterschied zwischen den Angaben der Vorgesetzten und Mitarbeitenden hinsichtlich der Durchführungsquote der Gespräche.

- Damals berichteten 20% der Mitarbeitenden, dass das Jahresgespräch mit ihnen geführt wurde (vgl. Evaluationsbericht Mitarbeitergespräch an der JGU, 2011⁶). In der aktuellen Befragung gaben 50% der Mitarbeitenden an, dass das Gespräch angeboten wurde und sie es auch angenommen haben. Diese Zahl deckt sich auch mit den Berichten der Vorgesetzten (40% ihrer Mitarbeitenden hatten sie das Gespräch angeboten und diese hatten es angenommen, weitere 23% hatten es angeboten bekommen, aber abgelehnt). Offensichtlich haben die Informationsangebote (Informationsveranstaltungen, Mappe Jahresgespräch, Homepage, Trainings) zum Thema Jahresgespräche für mehr Transparenz unter den Beschäftigten gesorgt.
- Hatten 2010 ca. 50% der Vorgesetzten angegeben, dass sie das Jahresgespräch angeboten haben, konnte in der vorliegenden Befragung ein etwas verbessertes und differenzierteres Bild gezeichnet werden. 58% der Vorgesetzten gaben an, allen Mitarbeitenden das Gespräch angeboten zu haben, weitere 25% einem Teil ihrer Mitarbeitenden. 17% haben den Mitarbeitenden kein Angebot zum Jahresgespräch unterbreitet.

Differenzierter können wir im Vergleich zur Befragung 2010 (80% hatten kein Gespräch geführt) nun auch herauslesen, ob der Grund bei denjenigen, die kein Gespräch geführt haben, darin liegt, dass das Gespräch vom Vorgesetzten nicht angeboten wurde (ca. 1/3 der Befragungsteilnehmer/-innen) oder das angebotene Jahresgespräch von den Mitarbeitenden nicht angenommen wurde (ca. 20%). Einer der am häufigsten genannten Gründe, das Gespräch nicht anzubieten, lag darin, dass entweder die Führungskraft selbst oder der/die Beschäftigte noch kein halbes Jahr an der Universität/im Bereich beschäftigt ist.

Der Bekanntheitsgrad des Instruments Jahresgespräche scheint sich insgesamt erhöht zu haben, auch in den Fachbereichen. In der Befragung 2010 gaben 13% der Beschäftigten aus den Fachbereichen an, dass das Jahresgespräch mit ihnen geführt wurde. In der aktuellen Befragung lag die Quote derer, denen das Gespräch angeboten wurde und die es auch angenommen haben bei 41% der Mitarbeitenden. Dennoch liegen die Fachbereiche deutlich hinter den Durchführungsquoten der Verwaltung (knapp 60%) und zentralen Einrichtungen (70%).

Zwischen den einzelnen Fachbereichen wurden deutliche Unterschiede sichtbar – kausale Rückschlüsse auf einzelne Faktoren wie Besuch der Informationsveranstaltungen zu den Jahresgesprächen o.ä. können jedoch nicht gezogen werden.

Erstmals können wir Aussagen treffen für Mitarbeitende mit mehreren Vorgesetzten (knapp 180 Befragungsteilnehmer/-innen). Hier zeigte sich insbesondere bei Mitarbeitenden mit drei Vorgesetzten ein deutlicher Abfall der Angebotsquote – es lässt sich eine Verantwortungsdiffusion vermuten. Der Umgang mit dem Jahresgespräch von Führungskräften, die sich eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter mit einer anderen Führungskraft oder anderen Führungskräften teilen, sollte zukünftig verstärkt in den Blick genommen werden, da es sich um eine nicht unerhebliche Menge an Mitarbeiter/-innen handelt. Eine Exploration der Gründe für das verstärkte Nicht-Anbieten könnte hier ein erster Schritt sein.

⁶ Verfügbar unter: http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/Dateien/Bericht_Evaluation_des_Konzepts_MAG.pdf

Mit dieser Befragung lassen sich keine Rückschlüsse auf die Qualität der Gespräche ziehen – die Befragung diene v.a. dem Zweck, einen Eindruck vom Angebots- und Annahmeverhalten zu bekommen. Die Auswertung der Anmerkungen zeigt jedoch auf, dass das Instrument durchaus sehr unterschiedlich gehandhabt wird – und die in der Mappe Jahresgespräch ausgesprochenen Empfehlungen (z.B. Einladung zum Gespräch, Vorbereitung und Dokumentation des Gesprächs etc.) z.T. nicht eingehalten werden.

7. Anhang

7.1. Auswertung der Anmerkungen der Mitarbeitenden

	Jahresgespräch angeboten bekommen, angenommen	Jahresgespräch angeboten bekommen, abgelehnt	Kein Jahresgespräch angeboten bekommen
Einstellung/Haltung ggü. dem Jahresgespräch	Vorgesetztenbezogen <ul style="list-style-type: none"> Wurde mehr oder weniger zum Annehmen genötigt, aufgezwungen (2x) MA hat nicht den Mut, JG abzulehnen, da eine Art „Zwangsveranstaltung“ MA bereitet sich nicht mehr vor/nutzt das Gespräch nicht mehr, da es vom VG nicht ernst genommen wird 	Vorgesetztenbezogen <ul style="list-style-type: none"> Mangelhaftes Vertrauen/Ungleichbehandlung durch VG/Missverstanden fühlen/starke Konflikte, deswegen kein Gespräch (3x) VG: „Endlich dürfen Sie nach Herzenslust an mir herummäkeln ;-)“ → MA lehnte Gespräch ab Angebot so formuliert, dass MA lieber abgelehnt 	Vorgesetztenbezogen <ul style="list-style-type: none"> VG neu/wechselnd (3x) VG durch andere Person vertreten, da VG zu beschäftigt
			Fehlende Relevanz für bestimmte Stellen <ul style="list-style-type: none"> Wird von Wissenschaftlern abgelehnt und für unnötig erachtet“ „Angehöriger des akademischen Prekariats, perspektivlos“ Nicht für befristete Stellen relevant
	Kein Bedarf (1x)	Kein Bedarf <ul style="list-style-type: none"> Kein Bedarf, da ohnehin genug Gespräche/Austausch (11x) Kein Bedarf ohne Angabe von Gründen (2x) Kein Bedarf, da nicht passend für den Arbeitsbereich 	Kein Bedarf <ul style="list-style-type: none"> Kein Bedarf durch MA ohne Angabe von Gründen(3x) Kein Bedarf momentan, aber bei Bedarf gerne gewünscht
	Negative Haltung <ul style="list-style-type: none"> Problematisch ist die grundsätzlich im wissenschaftlichen Bereich herrschende „perspektivlose Befristung“, trotz guter Leistungen keine Perspektive Keine Konkurrenz zu dem, was aus Wirtschaft bekannt ist Für MA, die selbstständig Thema/Referat betreuen, sinnlos 	Negative Haltung <ul style="list-style-type: none"> Kein erwarteter Mehrwert, keine Aufstiegsmöglichkeiten (2x) Zeitverschwendung „Wissenschaftliche MA profitieren wenig von Konzept des JG“ Abgelehnt aufgrund von befürchteten Nachteil nach Äußerung von Kritik Möchte es noch in Anspruch nehmen 	Negative Haltung <ul style="list-style-type: none"> MA ist sich nicht sicher, ob Gespräch nötig ist MA empfindet Gespräch als zu aufwändig

	Positive Haltung <ul style="list-style-type: none"> • Nett, aber wenig zu besprechen da ansonsten offene Atmosphäre im Team/mit VG und Probleme direkt angesprochen werden können (4x) • Sinnvoll, um sich jährlich über gemeinsame Ziele und Bedarfe zu verständigen • Gut, da formeller Rahmen 		
		Zeit- oder ortsbezogene Gründe <ul style="list-style-type: none"> • Zu wenig Zeit (2x) • VG nicht in Mainz, kann Leistung des MA nicht beurteilen 	
Vorbereitung und Einladung zum Jahresgespräch	Vorgesetztenbezogen <ul style="list-style-type: none"> • VG war nicht vorbereitet (4x), hatte kein eigenen Gesprächspunkte • VG wollte Gespräch eigentlich delegieren • Initiative durch MA (2x) • Nur von einer der mehreren Dienststellen angeboten • Nicht rechtzeitig informiert • Keine schriftliche Einladung 	Vorgesetztenbezogen <ul style="list-style-type: none"> • Nicht nach Leitfaden geplant • Aufgrund von Elternzeit/Mutterschutz/Krankheit nicht stattgefunden 	Vorgesetztenbezogen <ul style="list-style-type: none"> • Nicht vorbereitet • Im Bereich nur eine Person Angebot erhalten • Interesse an regelmäßigen Gesprächen vorhanden (4x), aber leider nicht angeboten • Initiative durch MA nötig (4x)
	Positives <ul style="list-style-type: none"> • Gut vorbereitet • Von allen Dienststellen angeboten 		
			Mitarbeiterbezogen <ul style="list-style-type: none"> • MA ist sich nicht sicher, ob er/sie Gespräch initiieren sollte • MA traut sich nicht, um Gespräch zu bitten (!) • MA wusste nichts über die Existenz der JG
	Gespräch erst zukünftig <ul style="list-style-type: none"> • Hat noch nicht stattgefunden • Gespräch fand letztendlich nicht statt, ist aber für 2016 fest geplant 		Gespräch erst zukünftig <ul style="list-style-type: none"> • Termine werden noch bekannt gegeben

Durchführung und (Un-)Zufriedenheit	Positives <ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit (15x) • vertrauensvoll, konstruktiv (14x) • Produktiv (4x) • offen, locker, harmonisch (4x) • Angenehm (3x), Leitfaden genutzt (2x), Zufriedenheit auf beiden Seiten (3x) • übereinstimmende Meinungen zw. MA und VG (3x) • Sehr gut strukturiert • kollegiales Gespräch, Absprache von Projekten • Interessant als Selbst-Reflexion • Konsequenzen für die Zukunft gezogen (2x) • Gespräch zwar konstruktiv, aber nicht jährlich gewünscht 		
	Gespräch selbst, empfohlene Rahmenbedingungen nicht eingehalten <ul style="list-style-type: none"> • Nicht nach Leitfaden durchgeführt, unstrukturiert (7x) • Nicht genug Zeit (4x) • Ausschließlich retrospektiv, nicht auf Zukunft gerichtet • Keine Dokumentation • Fragen überschneiden sich • Nicht durch VG selbst durchgeführt 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräch letztendlich nicht stattgefunden (1x) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kritik als Missverständnis, Fehlinterpretation abgetan • Gespräch noch ähnlicher den Gesprächen in der Industrie 	
Nachbereitung und (Un-)Zufriedenheit mit den Ergebnissen	Positive Folgen <ul style="list-style-type: none"> • Besprochenes wurde eingeleitet (2x) • Gut dokumentiert • Informativ 		
	Negative bzw. neutrale Folgen <ul style="list-style-type: none"> • Gespräch wurde geführt, jedoch hat sich nichts verändert (3x) • Eher Gespräch über die Befindlichkeit/Vorstellungen des VG (2x) • Vertane Arbeitszeit (2x) • Gespräch wurde zur Zuweisung eines Arbeitsauftrags genutzt 		

Alternativen	<ul style="list-style-type: none">• unabhängig vom JG bin ich öfters im Gespräch mit meinem VG (2x)• regelmäßiger Austausch/Kontakt in kleineren Abständen• Ratingskala unter Verwendung von Smileys		<ul style="list-style-type: none">• Noch klarere Regelungen zur Verbindlichkeit• Nicht nötig aufgrund genügend Austausch/Dialog/Gesprächen (6x)
--------------	--	--	--