



Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zum Thema „Führungshandeln an unserer Universität“

Sommer 2011

Laura-Maria Strehle; Elisabeth Springer

I. Allgemeines

Basis dieser Auswertung = Mitarbeiterbefragung zum Thema „Führungshandeln an unserer Universität?“ an der JGU im Sommer 2011

Befragung = Online-Umfrage

Emailverteiler = alle Mitarbeiter/innen der JGU

Rücklauf = insgesamt **968** Teilnehmer/innen

Fragebogen = deckt – in Anlehnung an informelle Befragungen durch die Personalentwicklung – Aspekte des Führungsverständnisses an der JGU ab

II. Ergebnisdarstellung

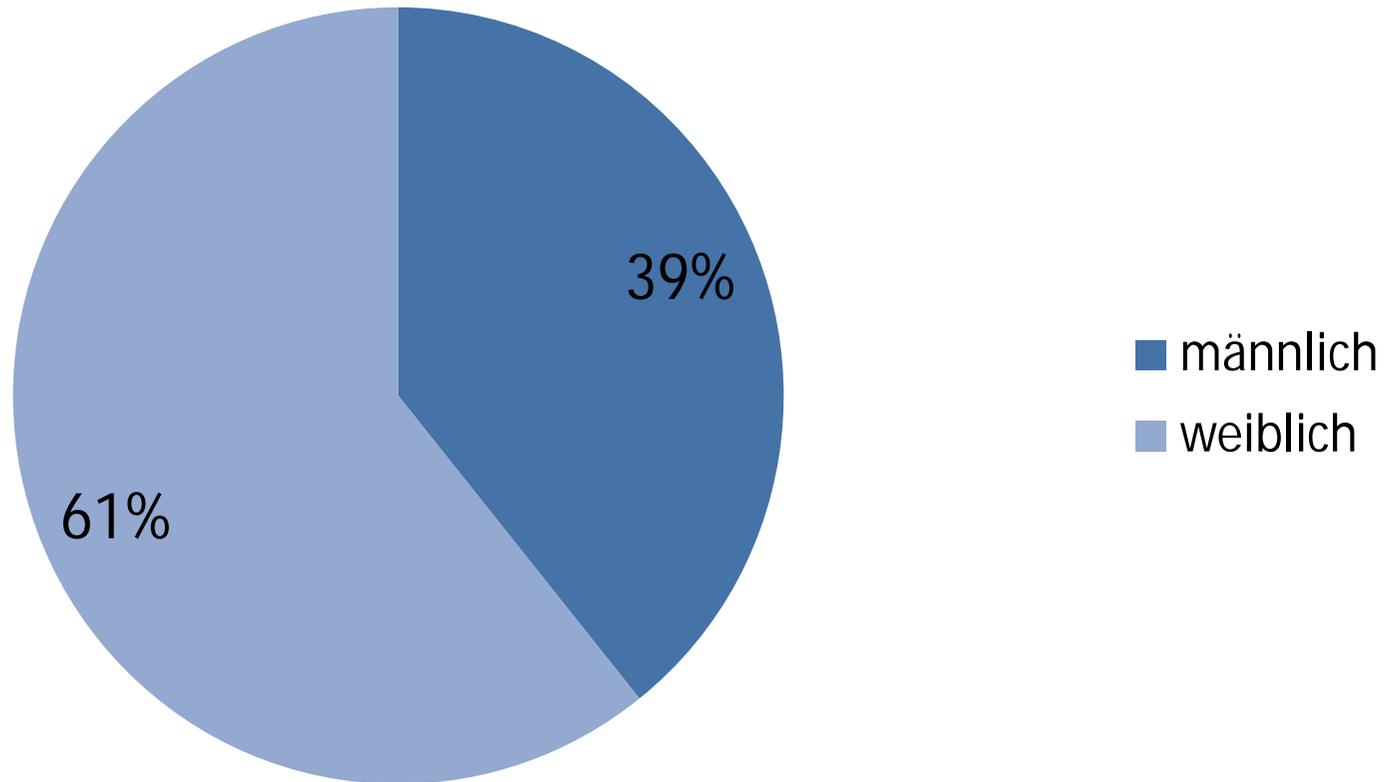
A. Soziodemographische Verteilung

B. Bewertungen von tatsächlichem Führungshandeln aus der Perspektive der Befragten

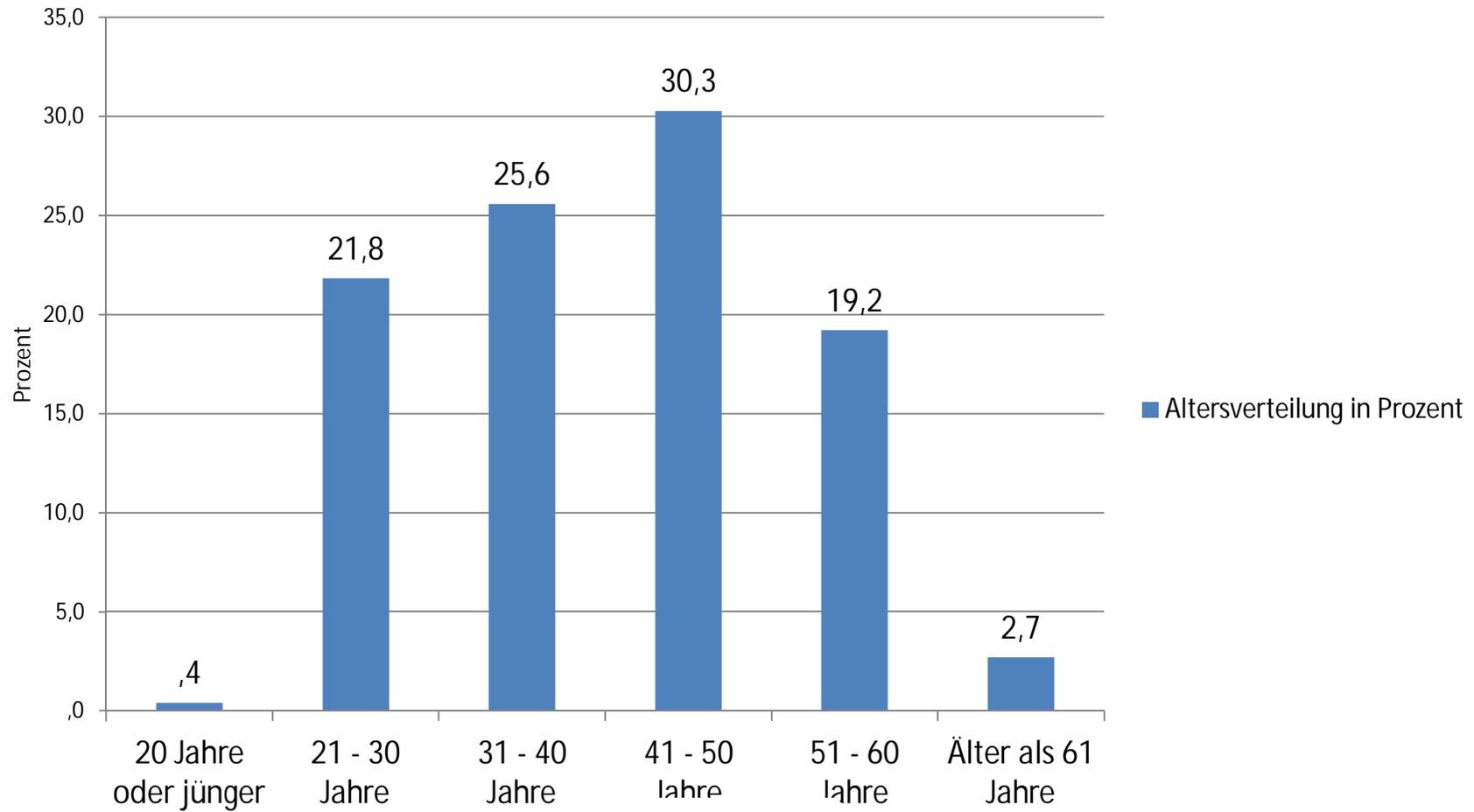
- Darstellung der relativen bzw. prozentualen Häufigkeiten der Nennungen in den verschiedenen erfragten Führungsdimensionen.
- Zusätzlich werden die Ergebnisse (Mittelwerte) einzelner Aspekte in Form von Profillinien dargestellt, um die Daten unterschiedlicher Befragtengruppen zu kontrastieren.

Allgemeine Angaben: Soziodemographische Verteilung

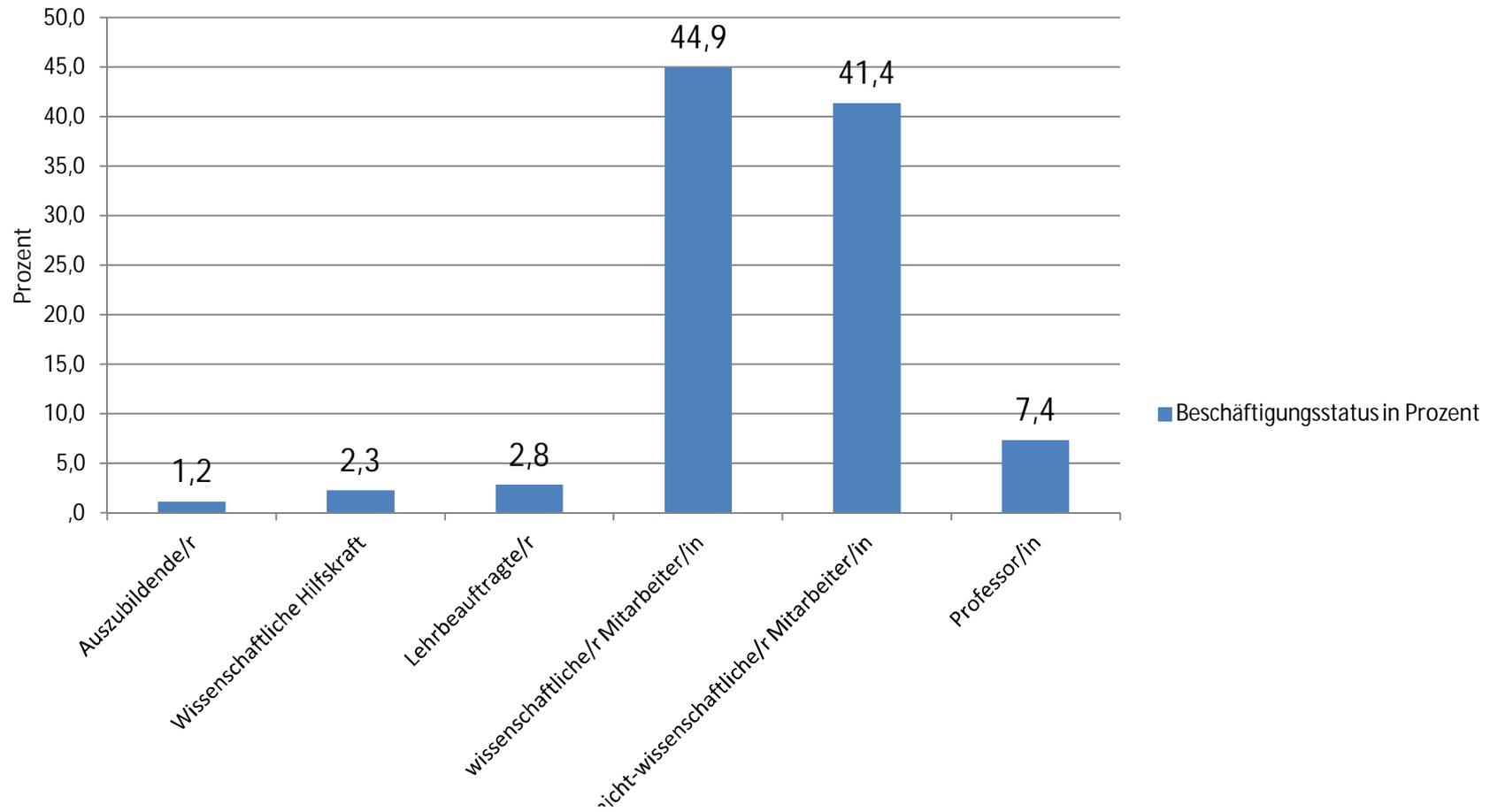
1. Geschlechterverteilung



2. Altersverteilung (in %)

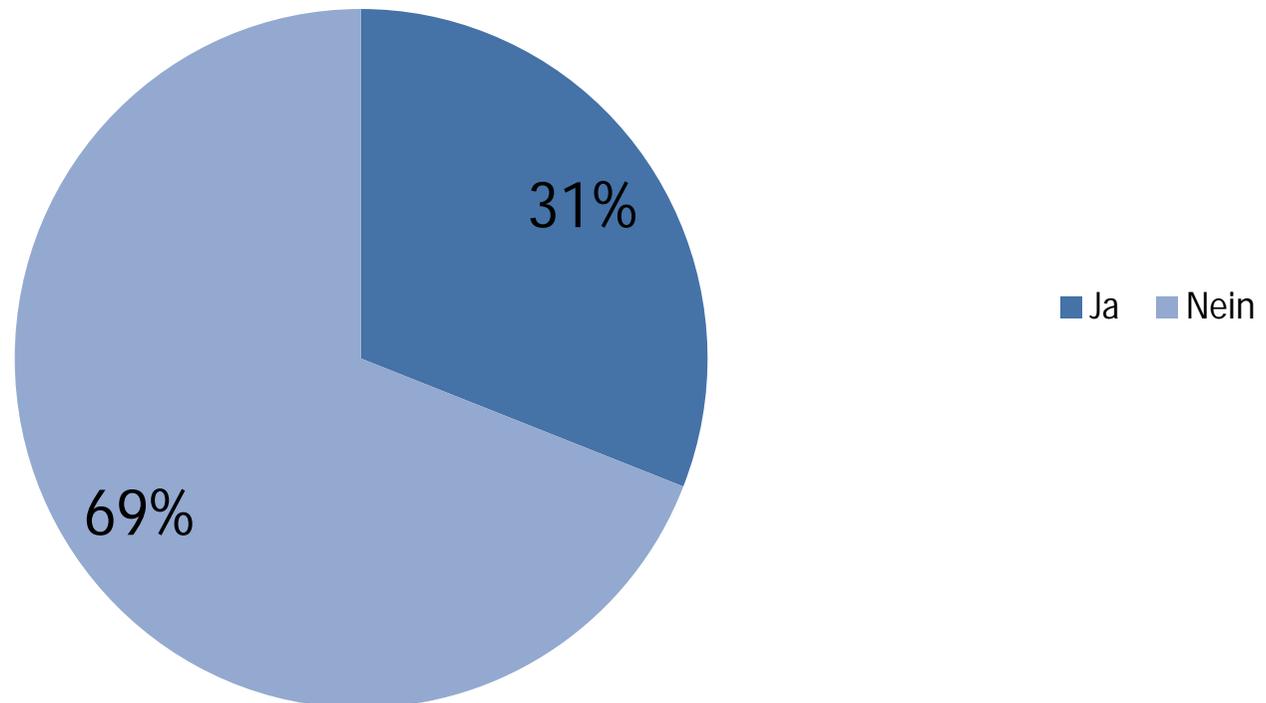


3. Beschäftigungsstatus (in %)



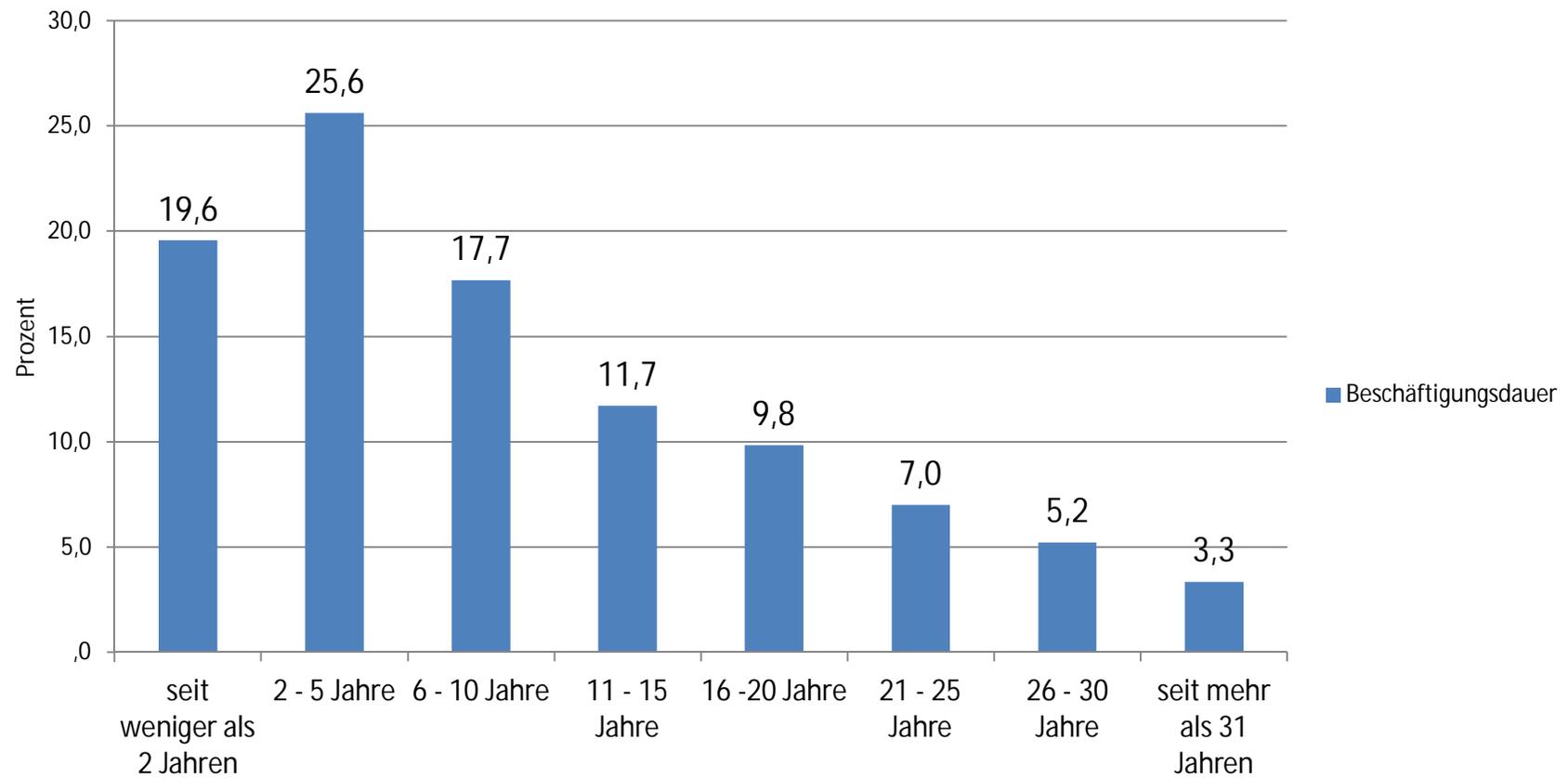
4. Vorgesetztenfunktion

Üben Sie zurzeit selbst eine Vorgesetztenfunktion aus?



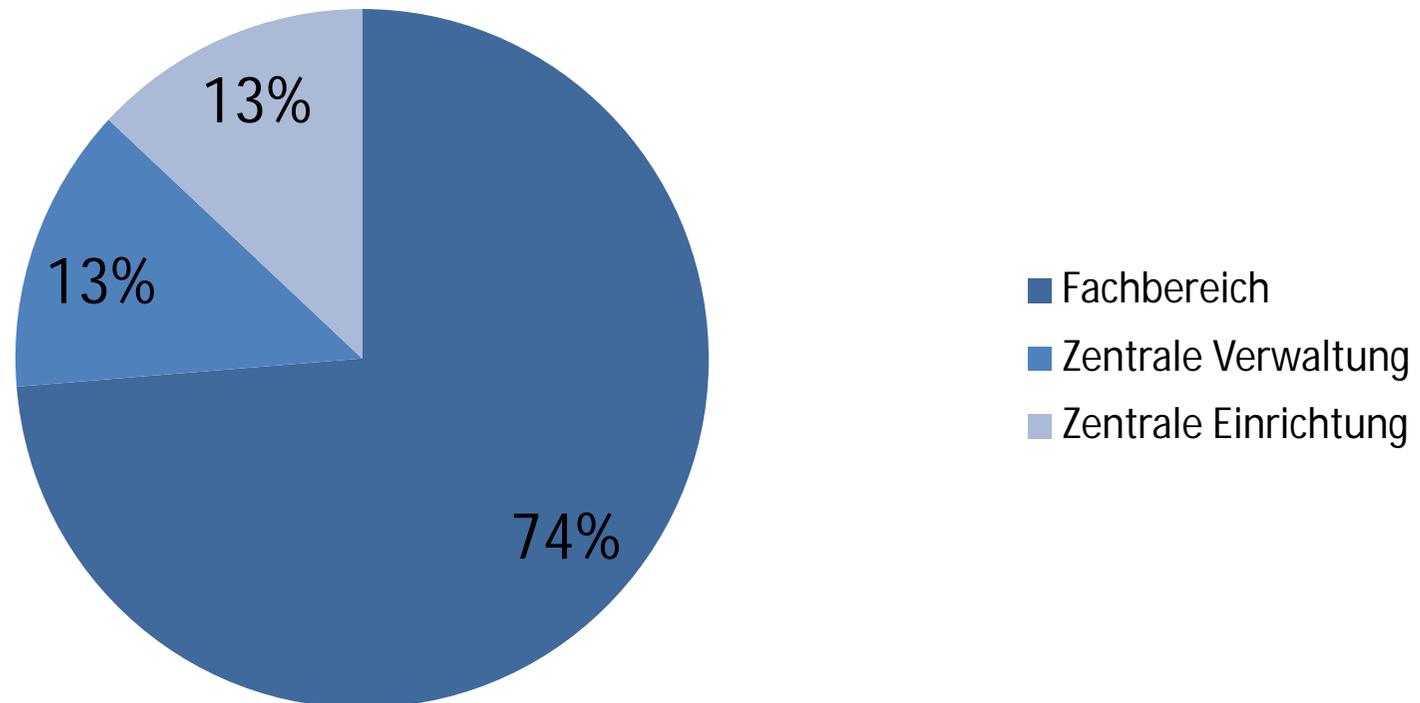
5. Beschäftigungsdauer (in %)

Seit wie vielen Jahren sind Sie an der JGU beschäftigt?



6. Einrichtung

Welcher Einrichtung gehören Sie an?



II. Ergebnisdarstellung

Identifikation von Leitungspersonen (Frage 1)

„Zunächst möchten wir Sie bitten, für folgende Personenkreise der JGU Mainz einzuschätzen, inwieweit Sie diese als Führungsperson bzw. als Vorgesetzte/n wahrnehmen.

- Team-/Arbeitsgruppen-/Projektleiter/in
- Abteilungsleiter/in
- Professor/in
- Institutsleiter/in / Leiter/in einer Zentrale Einrichtung
- Dekan/in
- Präsident, Vizepräsident/in
- Kanzler
- Referatsleiter/in
- Sonstige, nämlich:“

Resümee

Identifikation von Leitungspersonen:

- Seitens der befragten nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden mit höchster Zustimmung (ca. 60%) Abteilungsleiter sowie Institutsleiter bzw. Leiter Zentraler Einrichtungen als Führungspersonen wahrgenommen.
- Ggf. aufgrund einer zu vermutenden größeren Distanz etwas geringere Zustimmung (ca. 50%) finden Präsident/Vizepräsident/in sowie Kanzler.

- Die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen hingegen adressieren in erster Linie Professoren, aber auch Institutsleiter als Führungspersonen (ca. 70%).
- Hochschulleitung (P/VP/K) sowie Dekane werden ebenfalls, aber deutlich weniger stark (ca. 40-45%), als Führungspersonen benannt.

- Höhere Zustimmungswerte finden sich bei der Gruppe der Professoren: sowohl die Hochschulleitung (P/VP) als auch die Institutsleiter bzw. Leiter zentraler Einrichtungen, die Dekane und Professoren selbst werden von über 70% der Befragten als Führungspersonen bewertet.
- Graduell abgestuft (<60%) werden auch der Kanzler sowie Abteilungs-, Team- und Projektleiter/innen als Führungskräfte benannt.

II. Ergebnisdarstellung

Führung durch die Hochschulleitung (Frage 13)

„Die Hochschulleitung unserer Universität ...

... hat eine Vorbildfunktion inne.

... schafft für Projekte und Entwicklungen die nötigen Freiräume.

... trifft transparente und nachvollziehbare Entscheidungen.

... begegnet den übrigen Universitätsmitgliedern mit Wertschätzung.

... nimmt Anliegen, die an sie herangetragen werden, ernst.“

Resümee

Führung durch die Hochschulleitung:

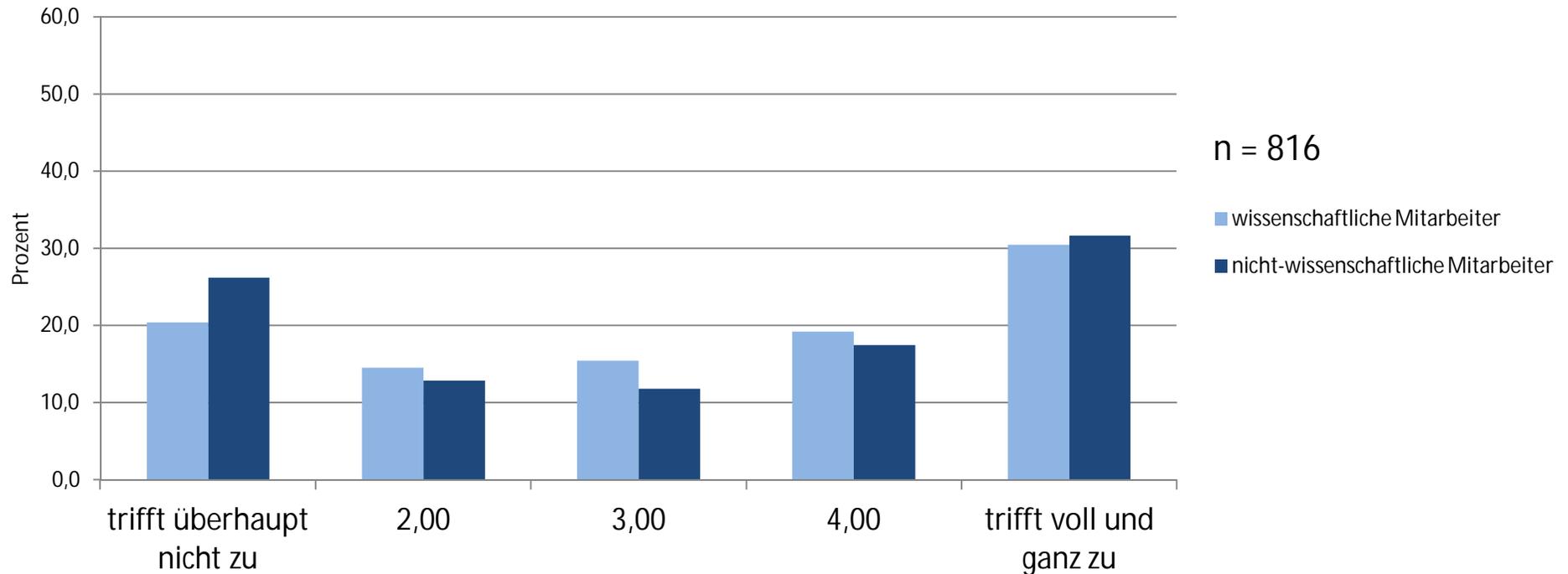
- Eine Vorbildfunktion der Hochschulleitung bestätigen knapp 60% der befragten wiss. und nichtwiss. Mitarbeiter/innen sowie Professoren.
- Auch die Frage danach, inwieweit die Hochschulleitung „den übrigen Universitätsmitgliedern mit Wertschätzung begegnet“ findet bei ca. 40% Zustimmung.
- Gleichzeitig wird jedoch auch deutlich, dass ca. 30% der Befragten aus der Professorenschaft sowie aus dem wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich die seitens der Hochschulleitung getroffenen Entscheidungen als „nicht transparent und nachvollziehbar“ bewerten.
- Auffällig ist ebenfalls ein recht hoher Anteil an Befragten, die sich hinsichtlich der erfragten Items unentschlossen (mittlerer Wert der Skala) äußern.
- Eine prozentual kleinere, jedoch nicht zu vernachlässigende Gruppe der Befragten (ca. 20%) äußert sich zudem nahezu durchgängig kritisch in Bezug auf die erfragten Items.

Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

1. Kommunikation

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...führt regelmäßig Arbeitsbesprechungen durch.

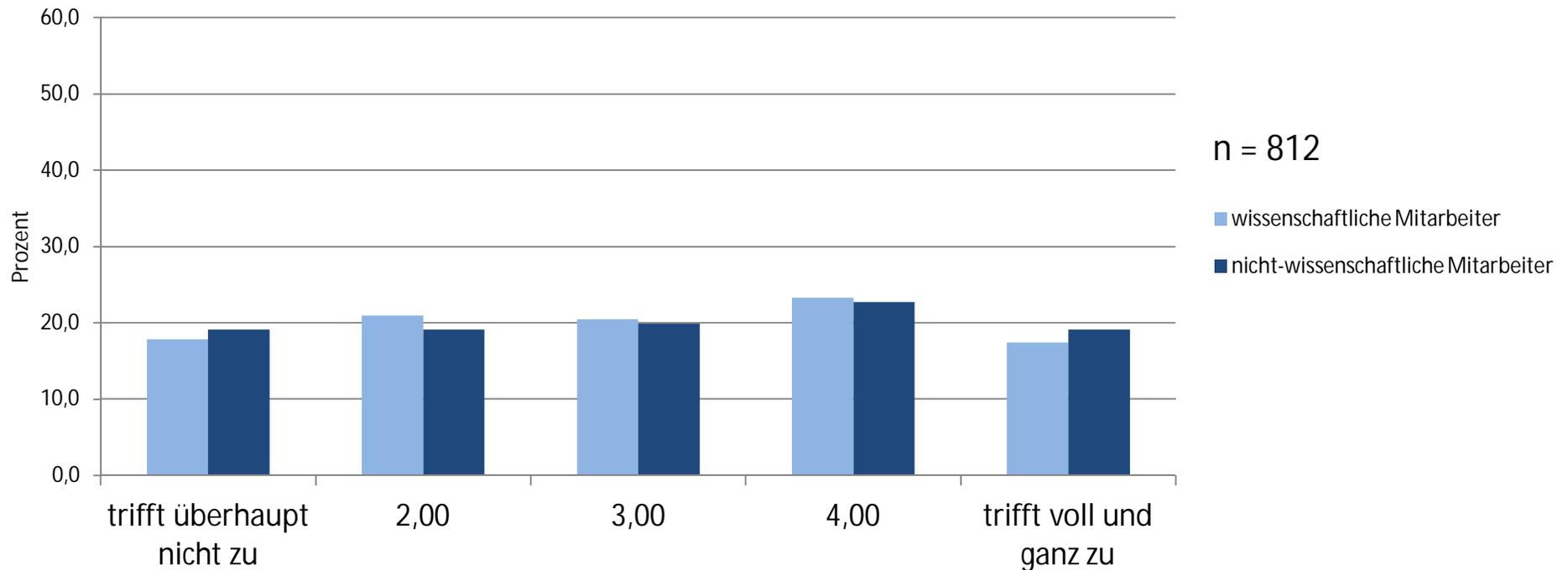


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

2. Transparenz

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...setzt klare und verbindliche Ziele.

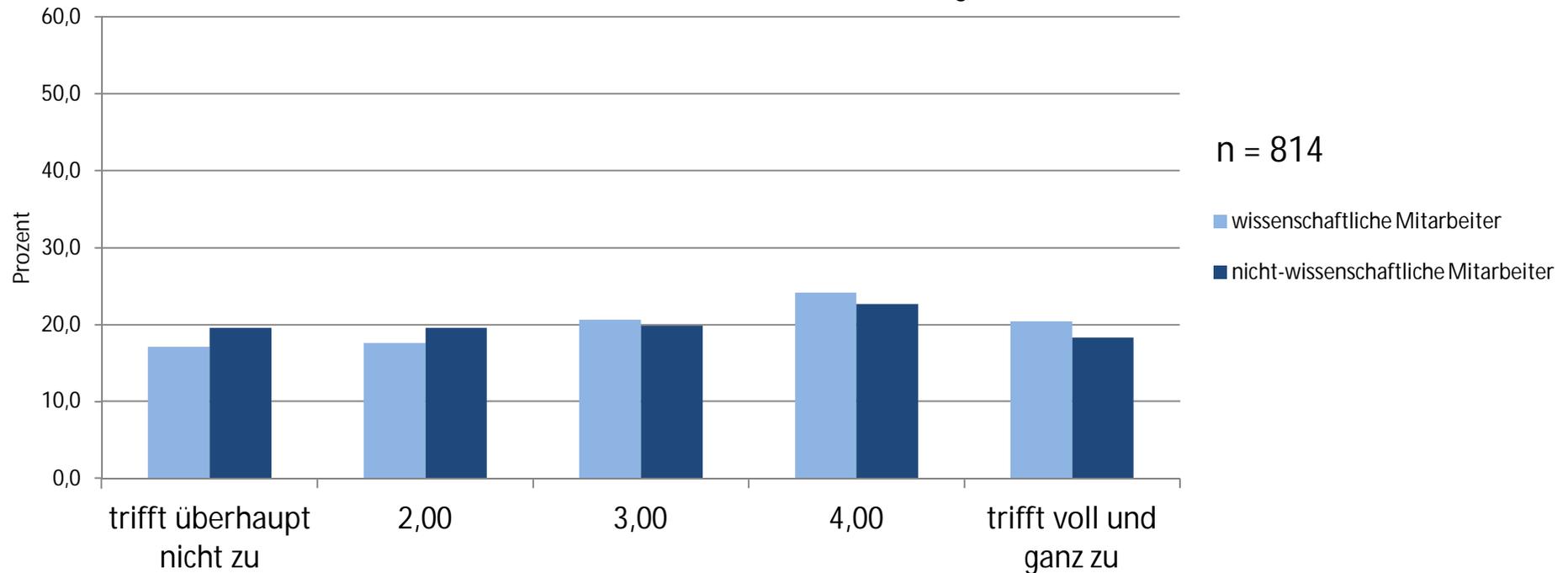


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

3. Einbezug der Mitarbeiter/innen

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...achtet darauf, seine/ihre Mitarbeiter/innen bei Entscheidungen mit einzubeziehen.

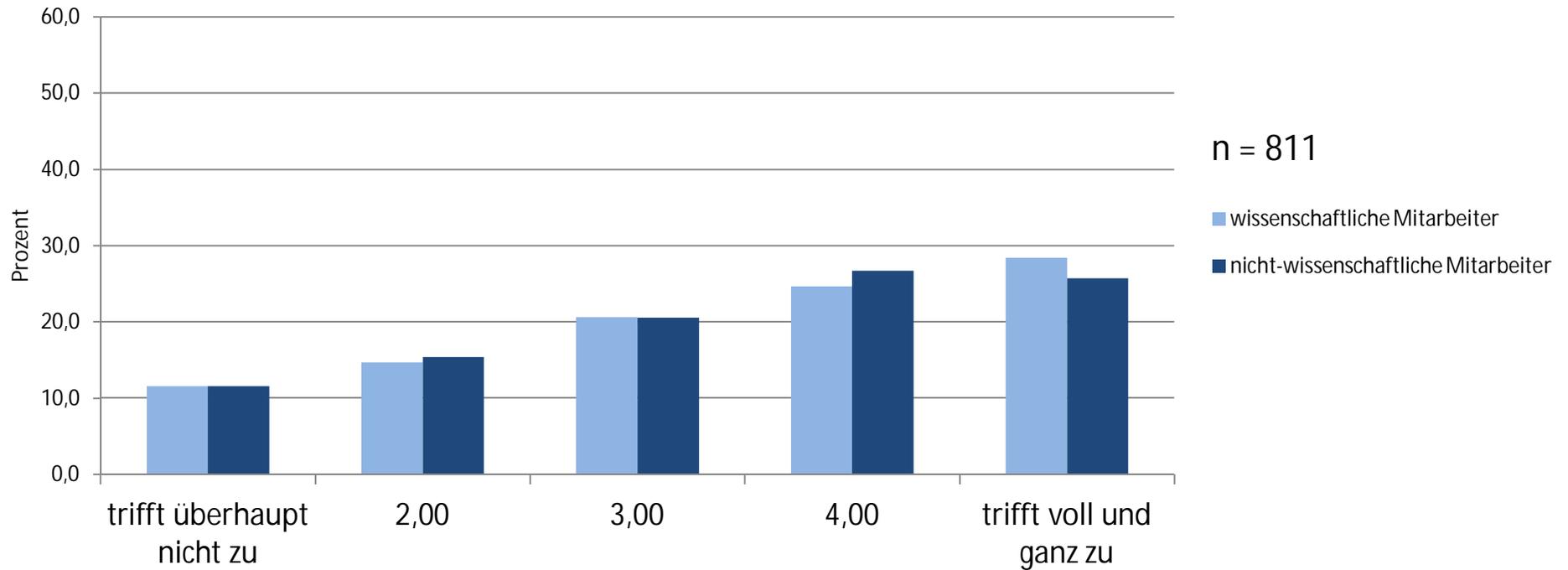


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

4. Fairness

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...hält sich an Absprachen.

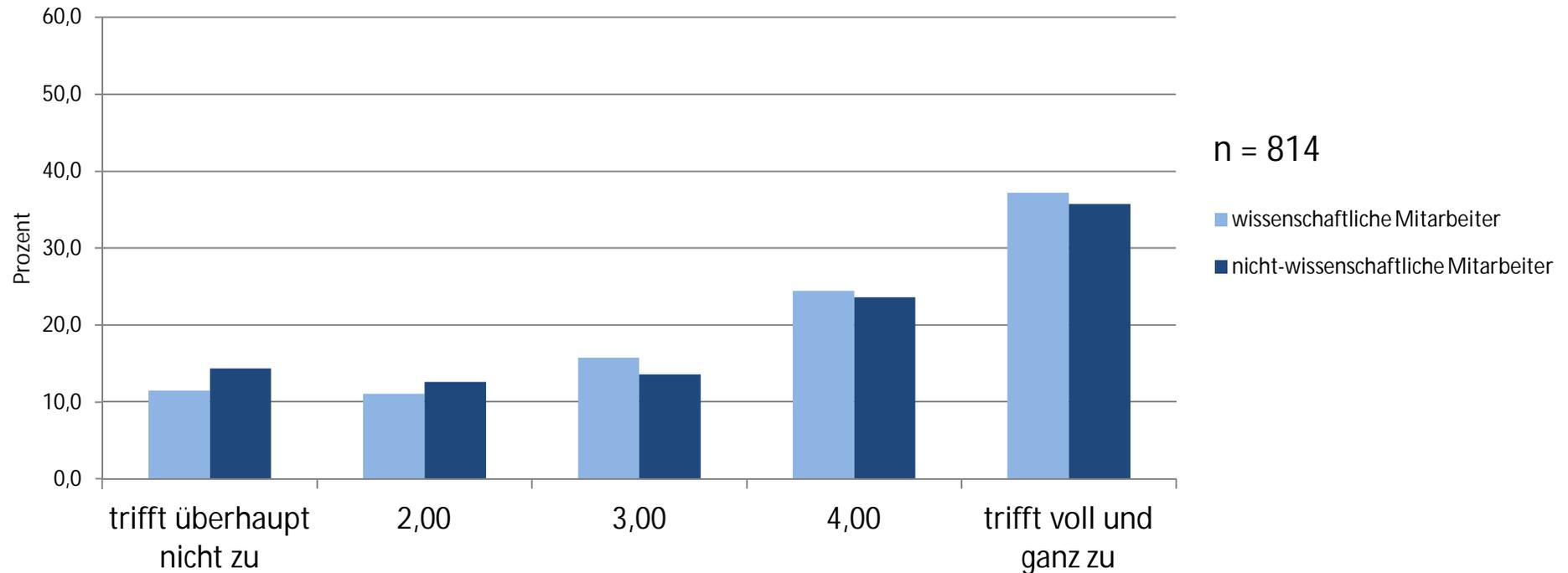


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

5. Respekt, Anerkennung und Wertschätzung der Mitarbeiter/innen

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

... geht respektvoll mit seinen/ihren Mitarbeiter/innen um.

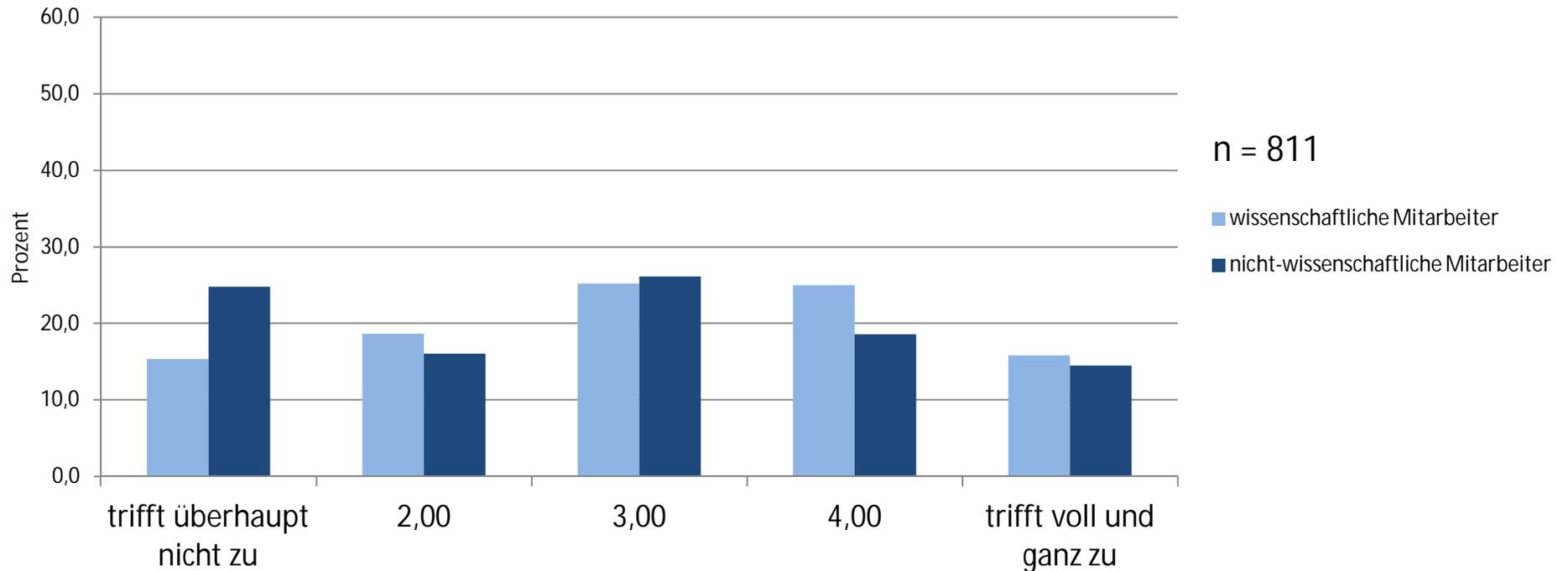


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

6. Unterstützung und Förderung der Mitarbeiter/innen

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...fördert seine/ihre Mitarbeiter/innen gezielt.

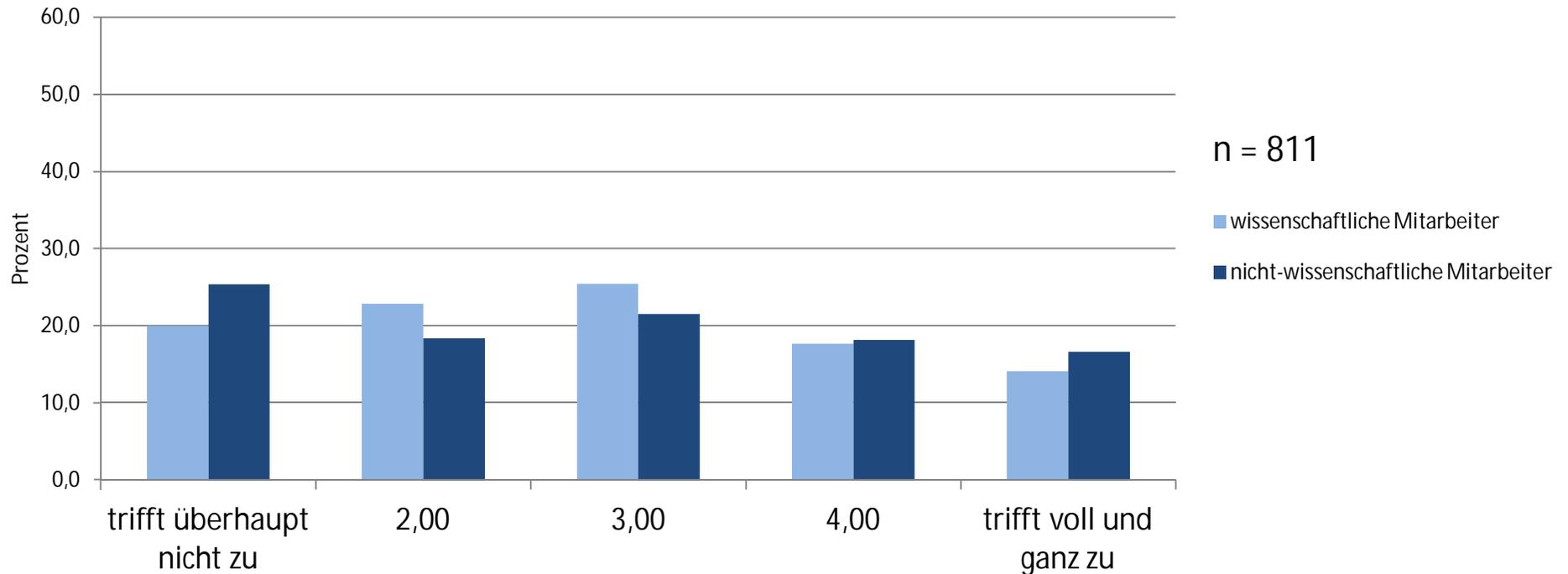


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

7. Führungsfähigkeit und -kompetenz

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...stärkt die Motivation seiner/ihrer Mitarbeiter/innen.

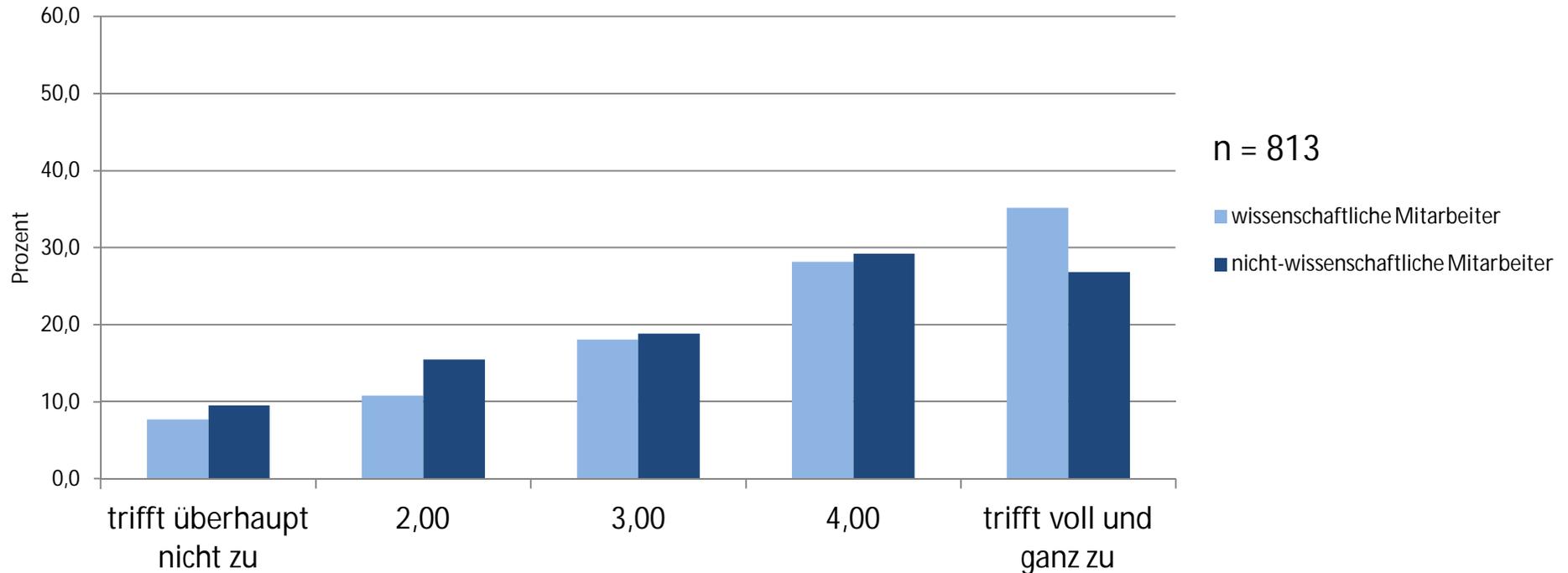


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

8. Sachkompetenz

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...verfügt über übergreifendes Wissen im Hinblick auf die Arbeitsfelder.

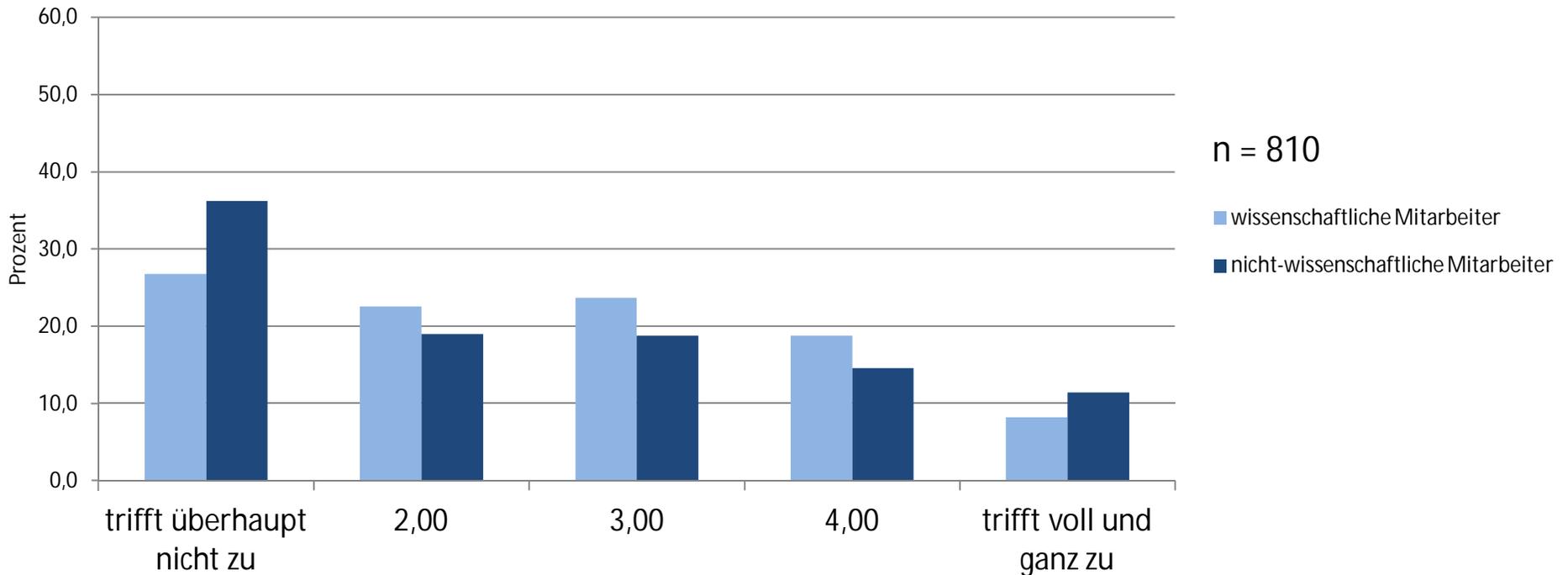


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

9. Feedback

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...gibt mir regelmäßig Rückmeldung über meine Arbeitsleistung.

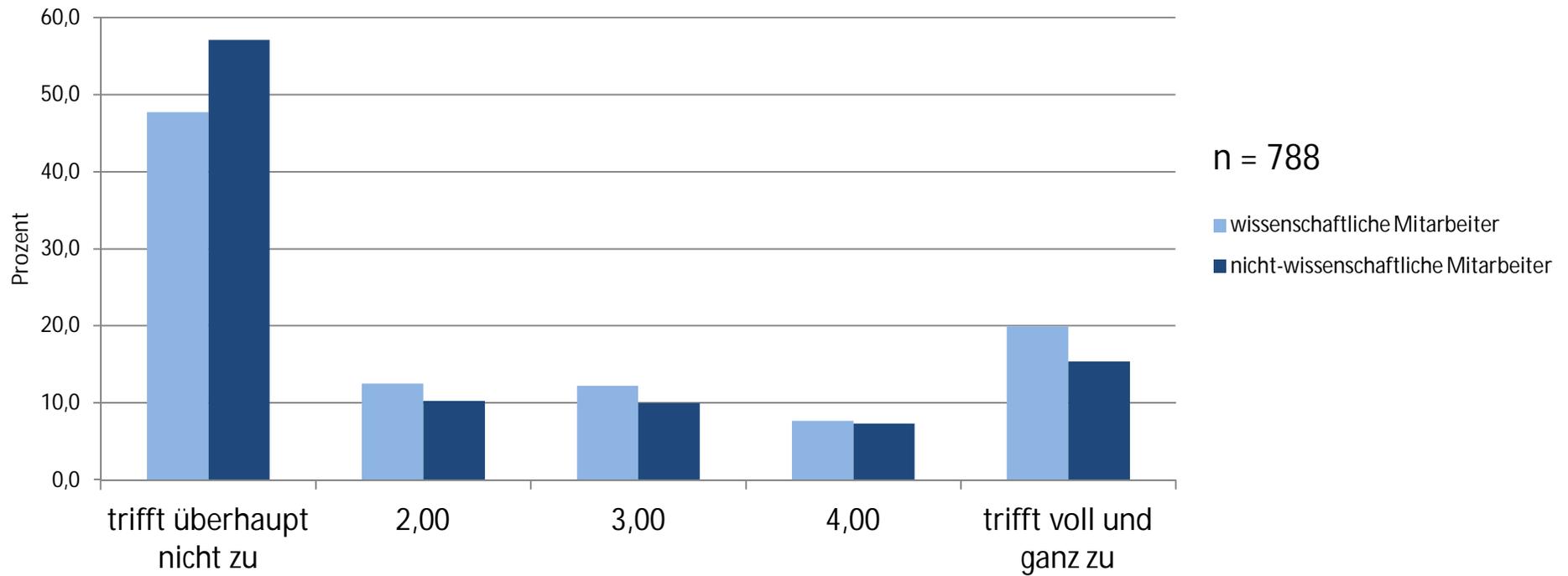


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

9. Feedback

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...führt einmal im Jahr Mitarbeitergespräche mit allen Mitarbeiter/innen durch.

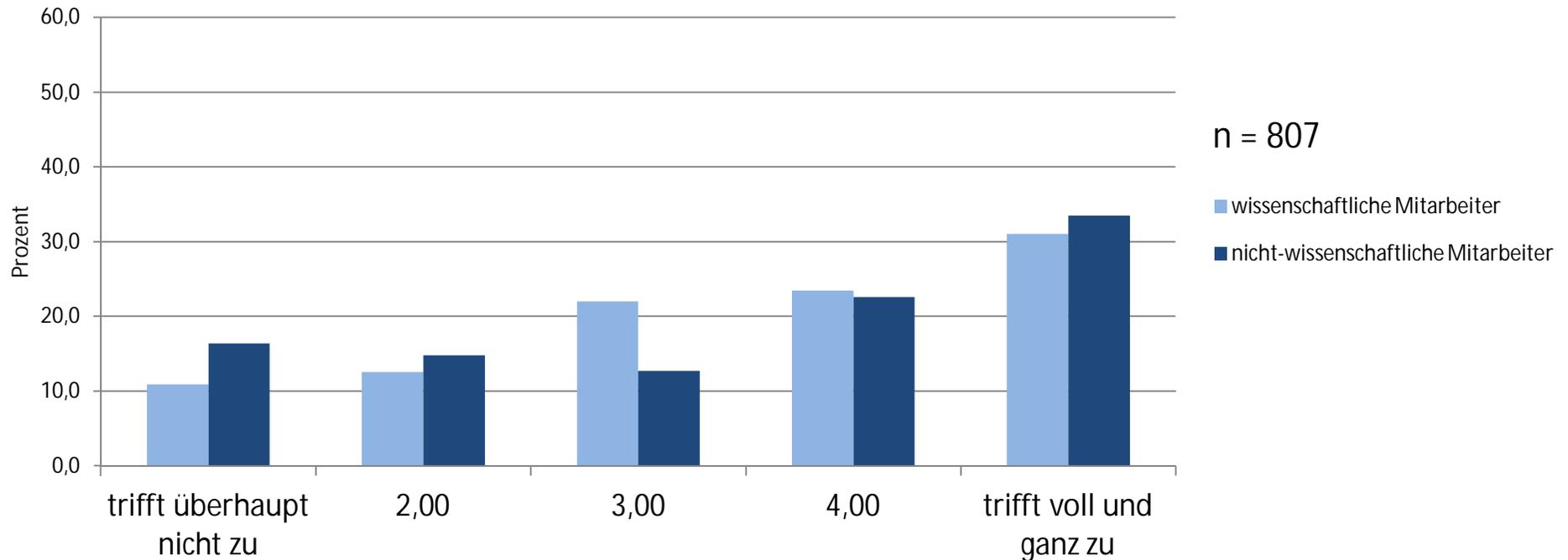


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

10. Arbeitsklima

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...bemüht sich um ein gutes Arbeitsklima.

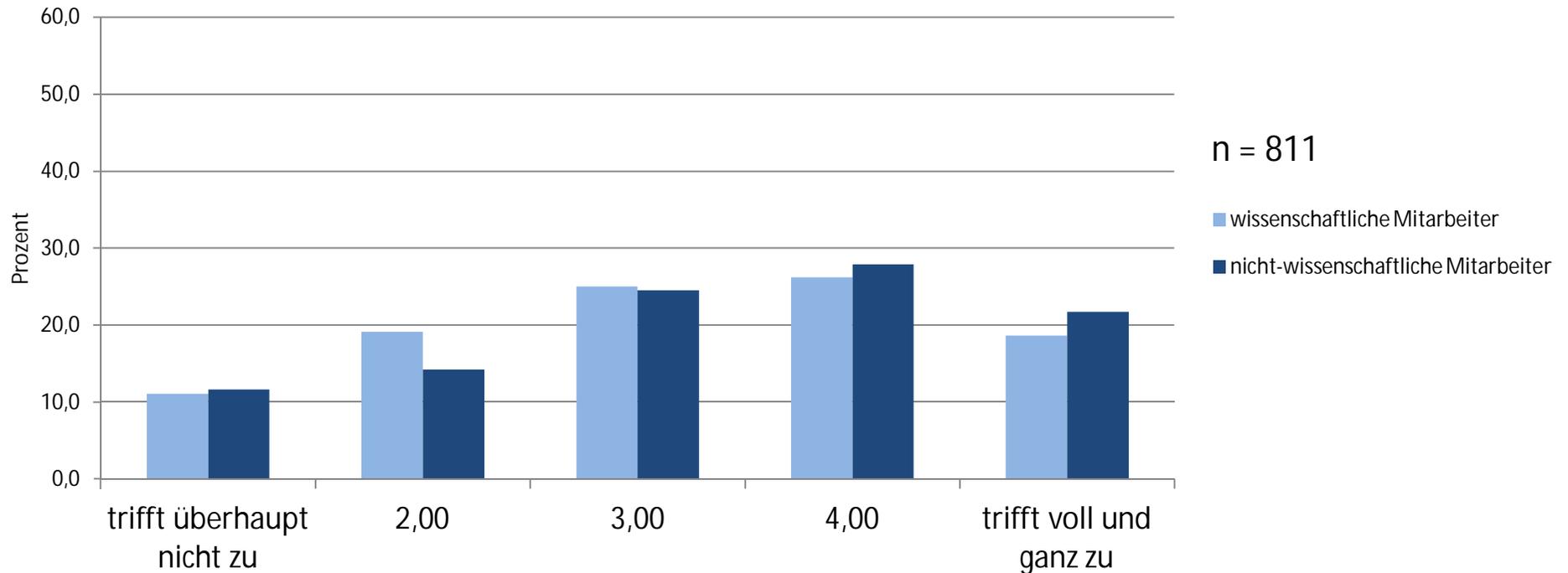


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

11. Klare Vorgaben

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...erteilt klare Anweisungen.

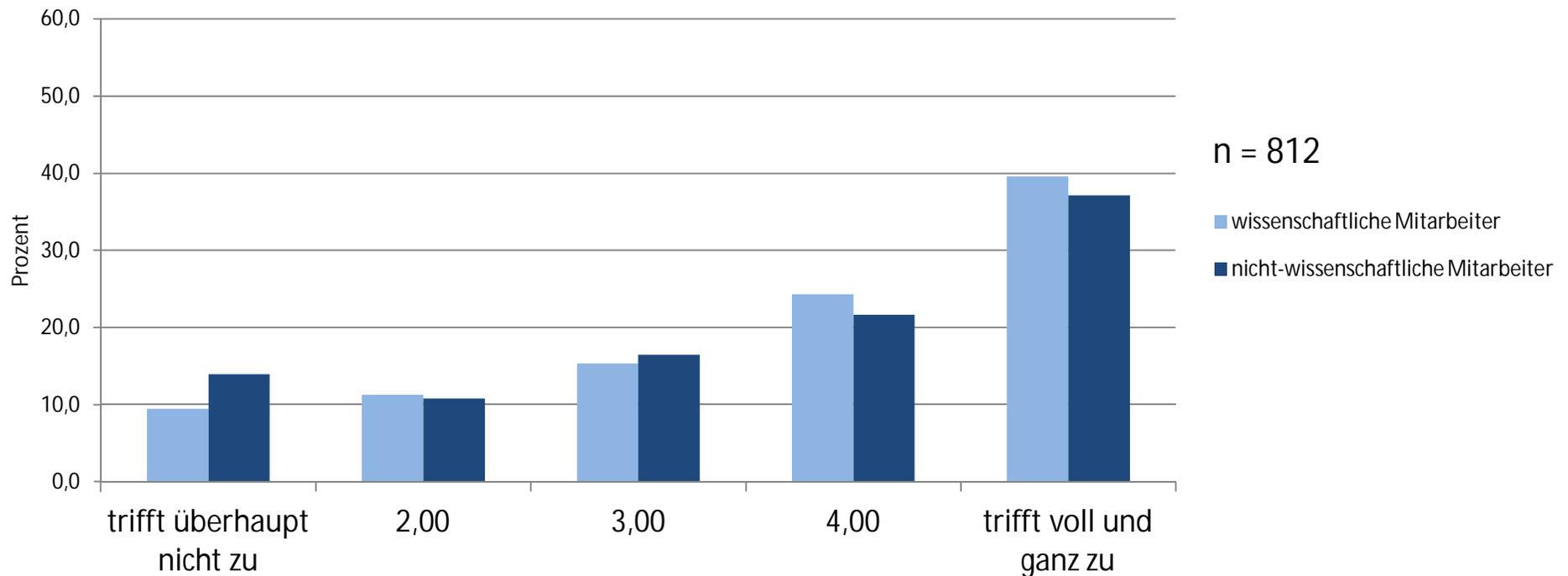


Ergebnisdarstellung – Führungshandeln der/des Vorgesetzten

12. Persönlichkeit

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

...wirkt aufrichtig und ehrlich.



Resümee

Charakterisierung von tatsächlichem Führungshandeln:

Insgesamt bessere Bewertungen erhalten Items, die den persönlichen Umgang kennzeichnen, bspw. die Vorgesetztenattribute

- respektvoller Umgang und Verlässlichkeit,
- Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit und
- Arbeitsklima .

Positiv bewertet wird ebenfalls

- die hohe Sachkompetenz.

Insgesamt kritischer bzw. heterogener werden Items bewertet, die sich auf definierte Absprachen, die Förderung und das Feedback an die Mitarbeiter/innen beziehen, wie:

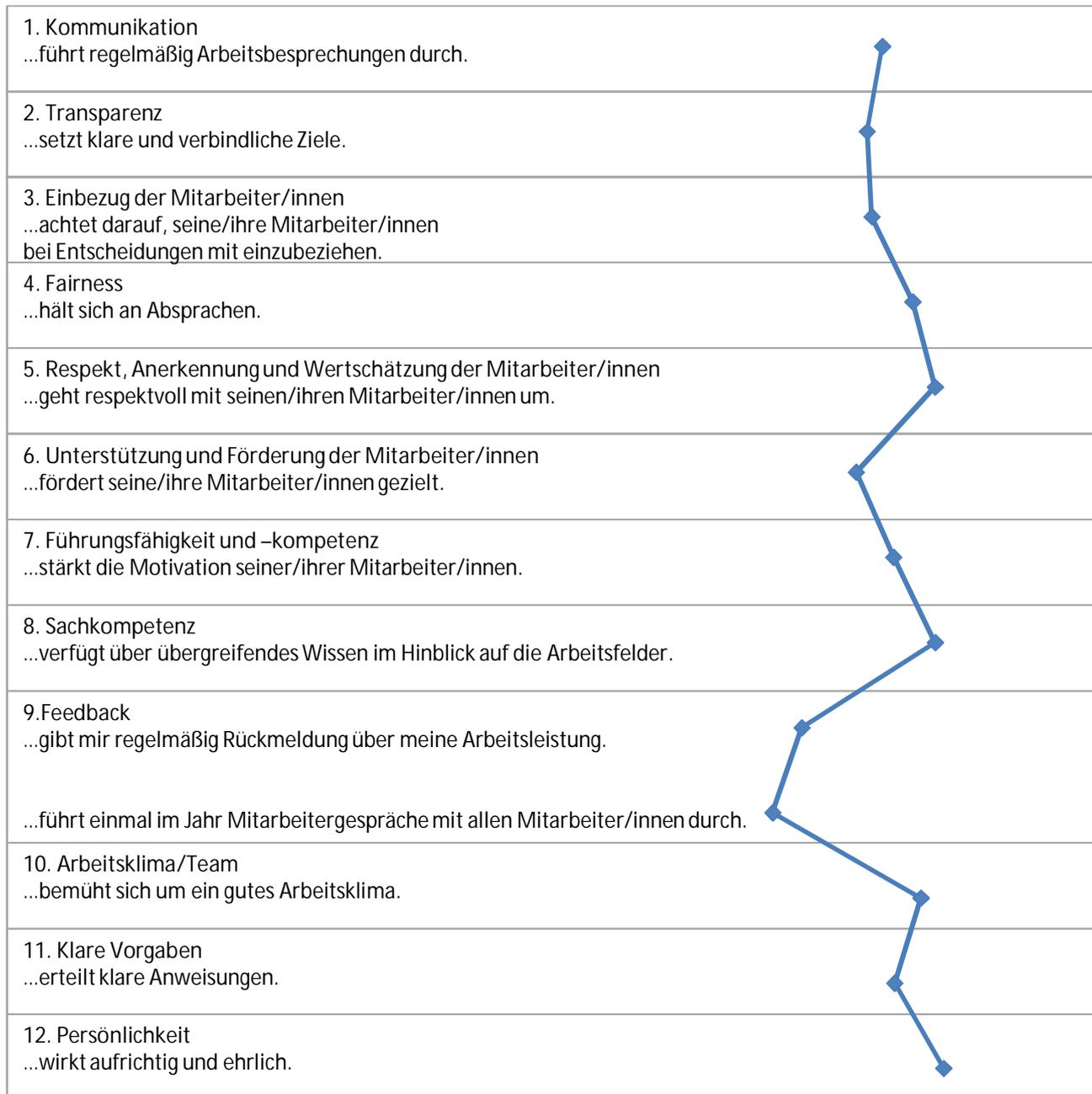
- klare und verbindliche Zielsetzungen
- den Einbezug von Mitarbeiter/innen in Entscheidungen
- formale Arbeitsbesprechungen
- Förderung der Mitarbeiter/innen
- Motivation der Mitarbeiter/innen
- geringe Rückmeldungen
- fehlende Mitarbeitergespräche.

Ergebnisdarstellung

Profillinienvergleich

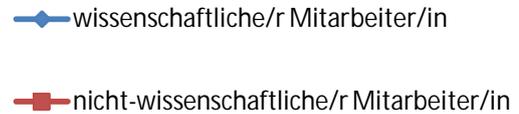
◆ n=968

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

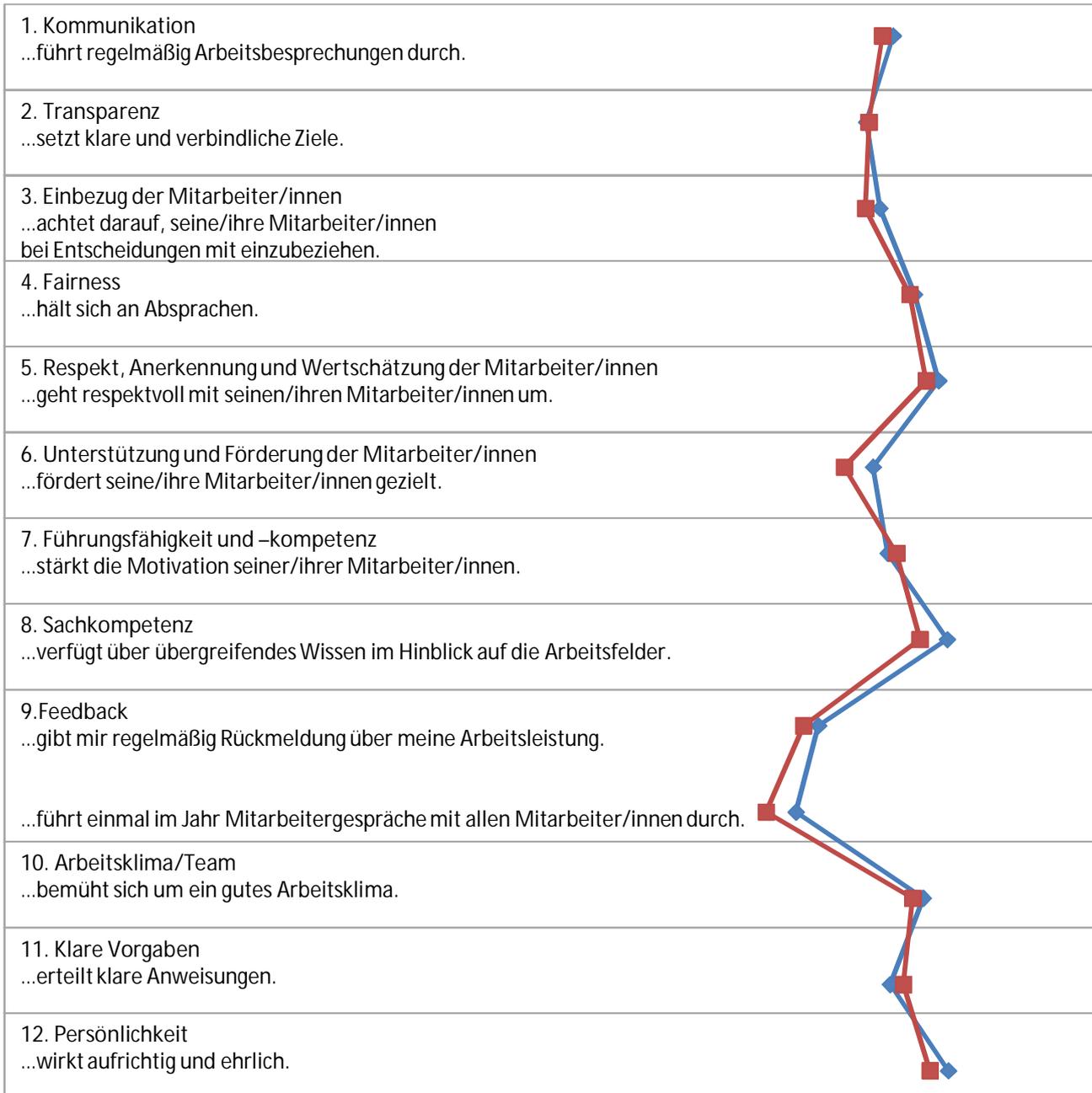


1 2 3 4 5

Wie ist Ihr Status?



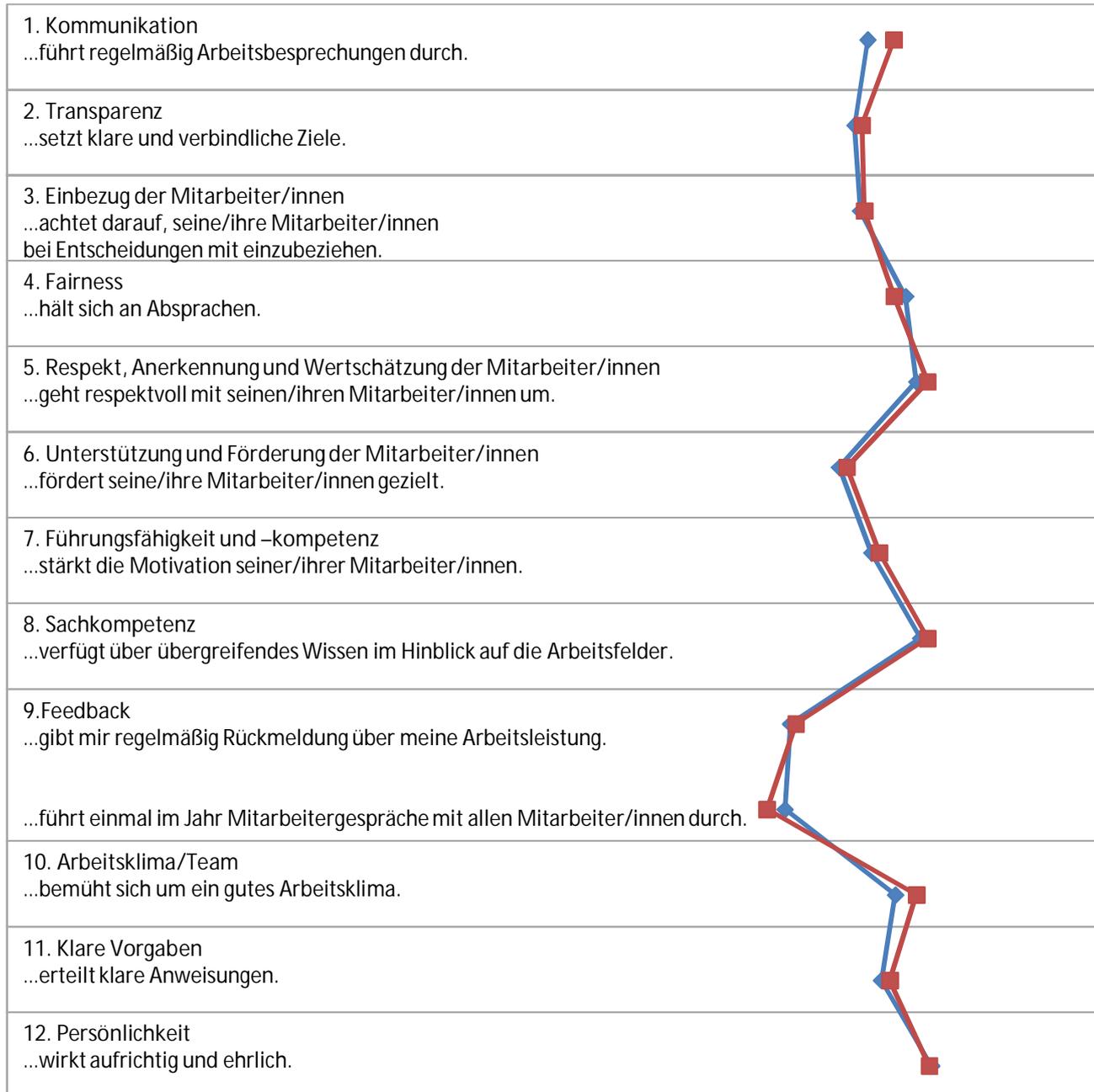
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r



Sind Sie:

— männlich — weiblich

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

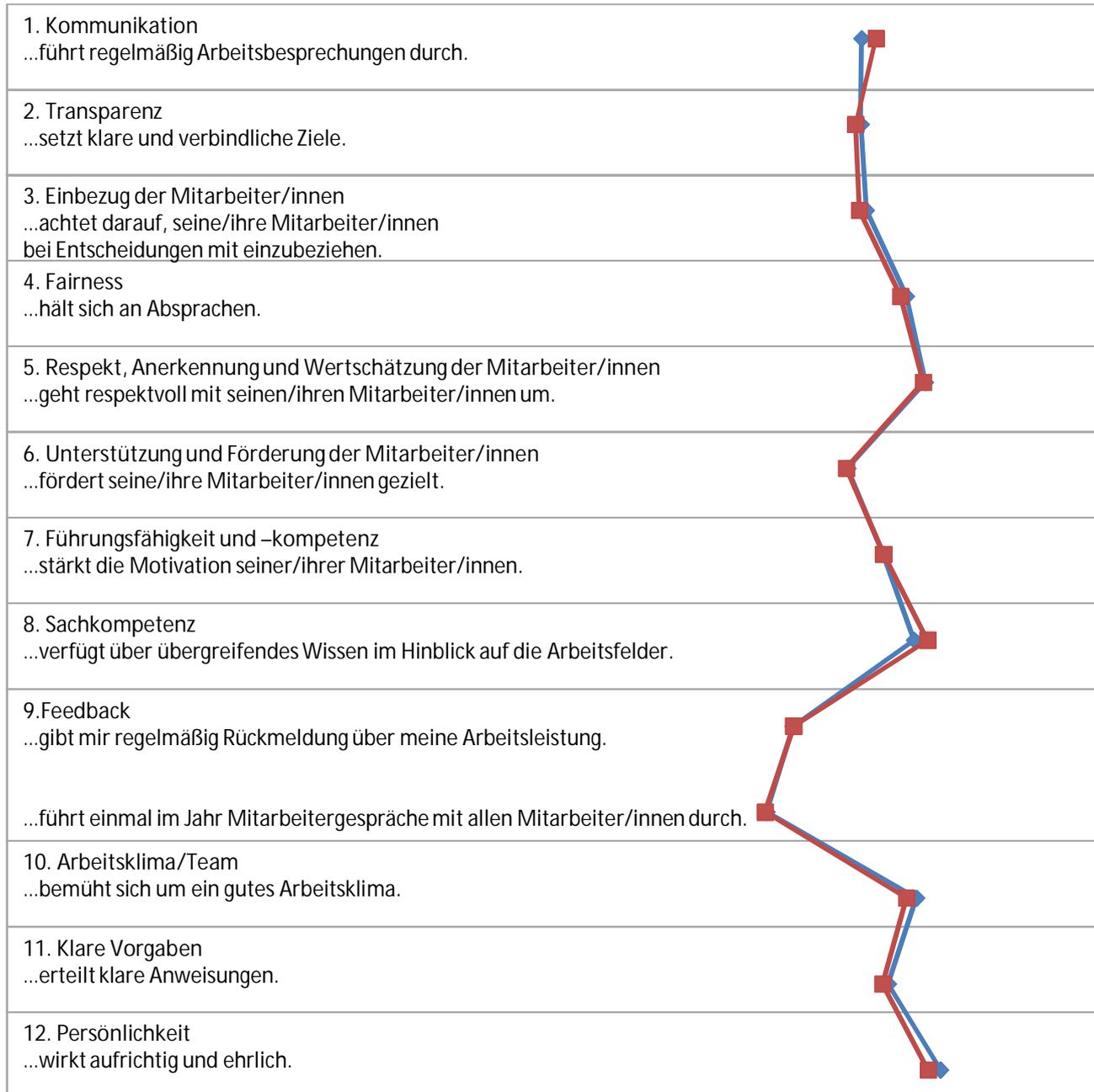


1 2 3 4 5

Üben Sie zurzeit selbst eine Vorgesetztenfunktion aus?

—◆— Ja —■— Nein

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

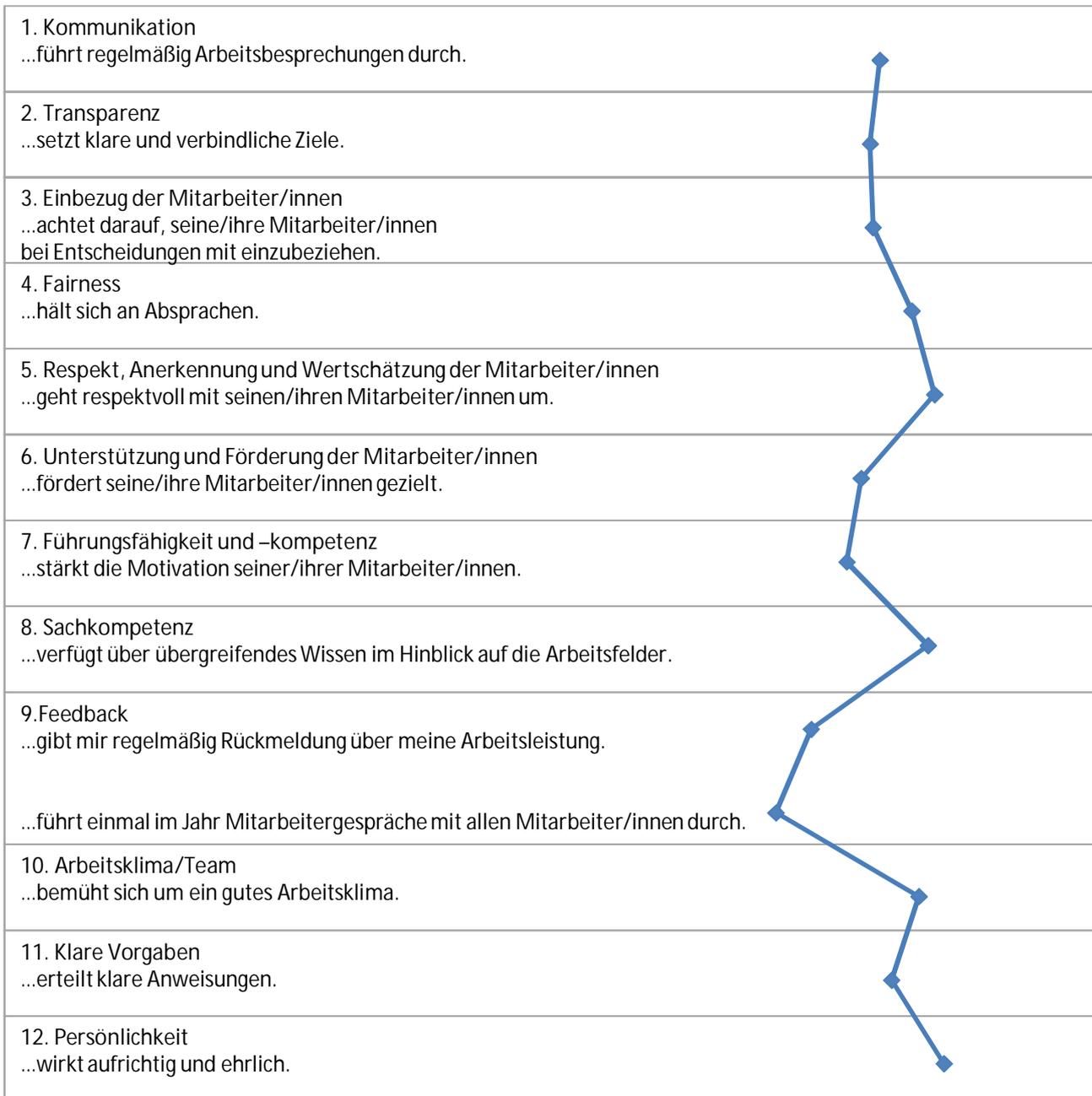


1 2 3 4 5

Welcher Einrichtung gehören Sie an?

—◆— Fachbereich

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

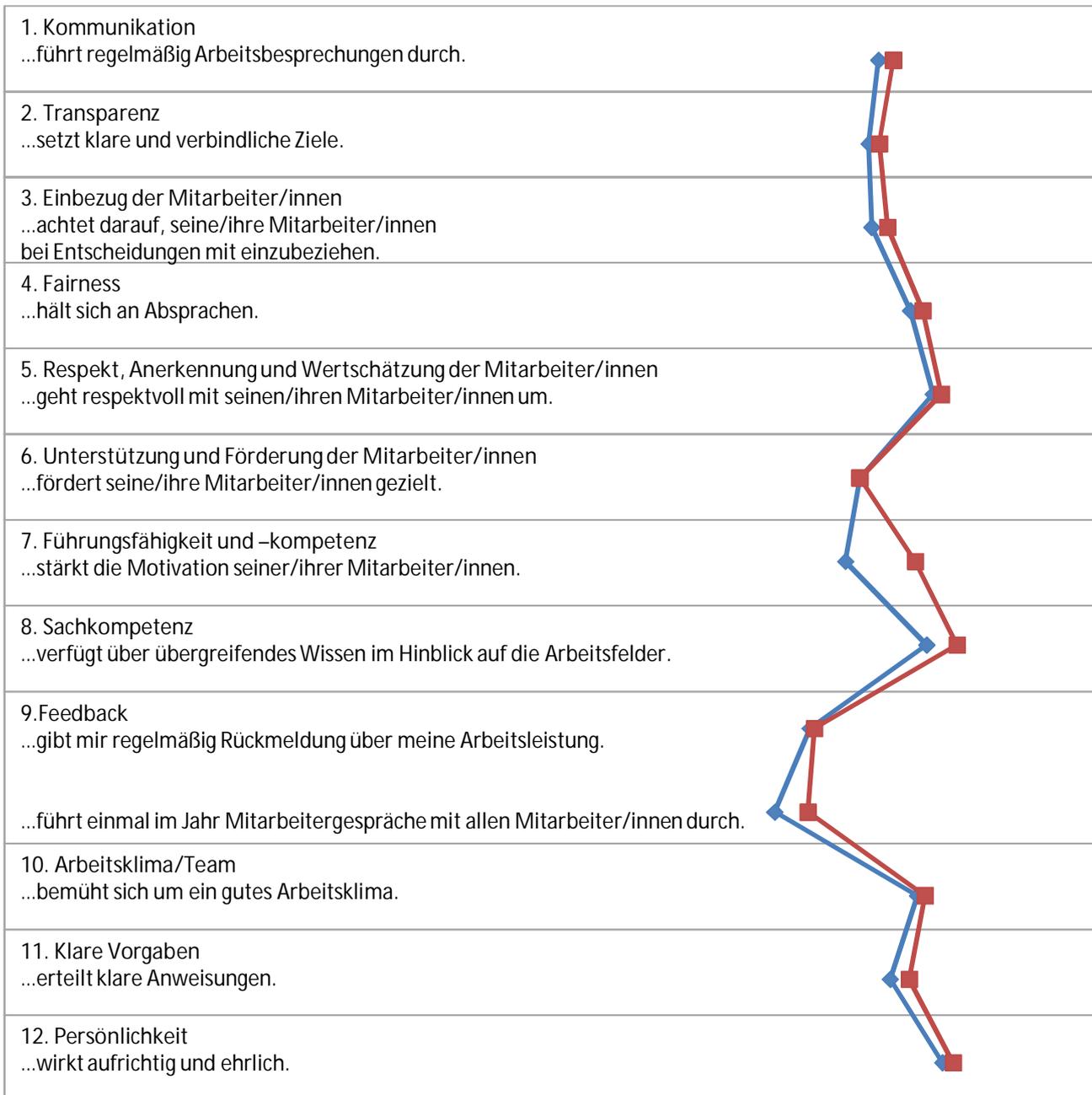


1 2 3 4 5

Welcher Einrichtung gehören Sie an?

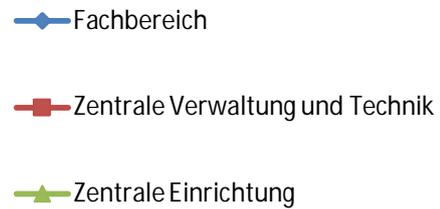
—◆— Fachbereich —■— Zentrale Verwaltung und Technik

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

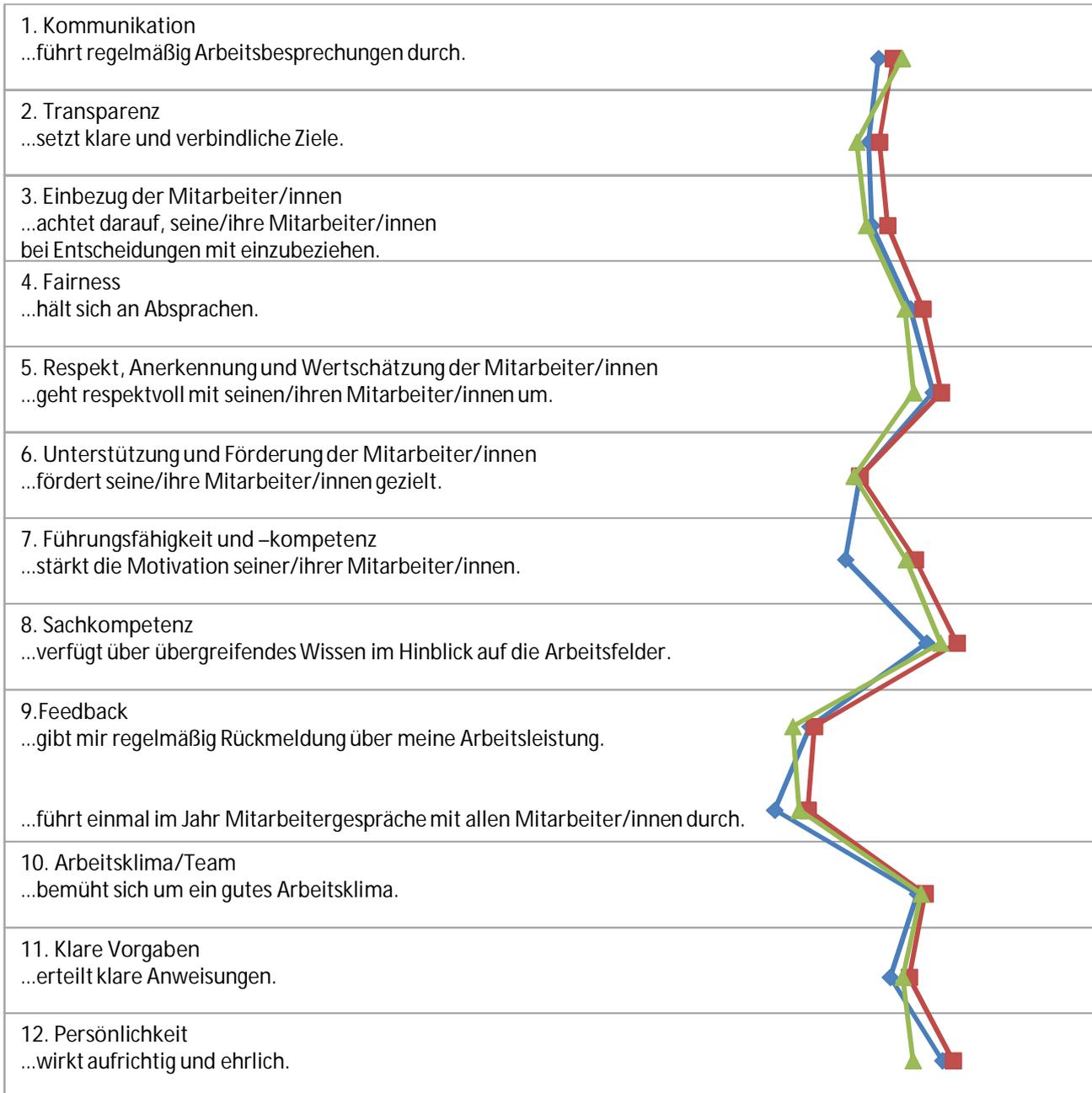


1 2 3 4 5

Welcher Einrichtung gehören Sie an?



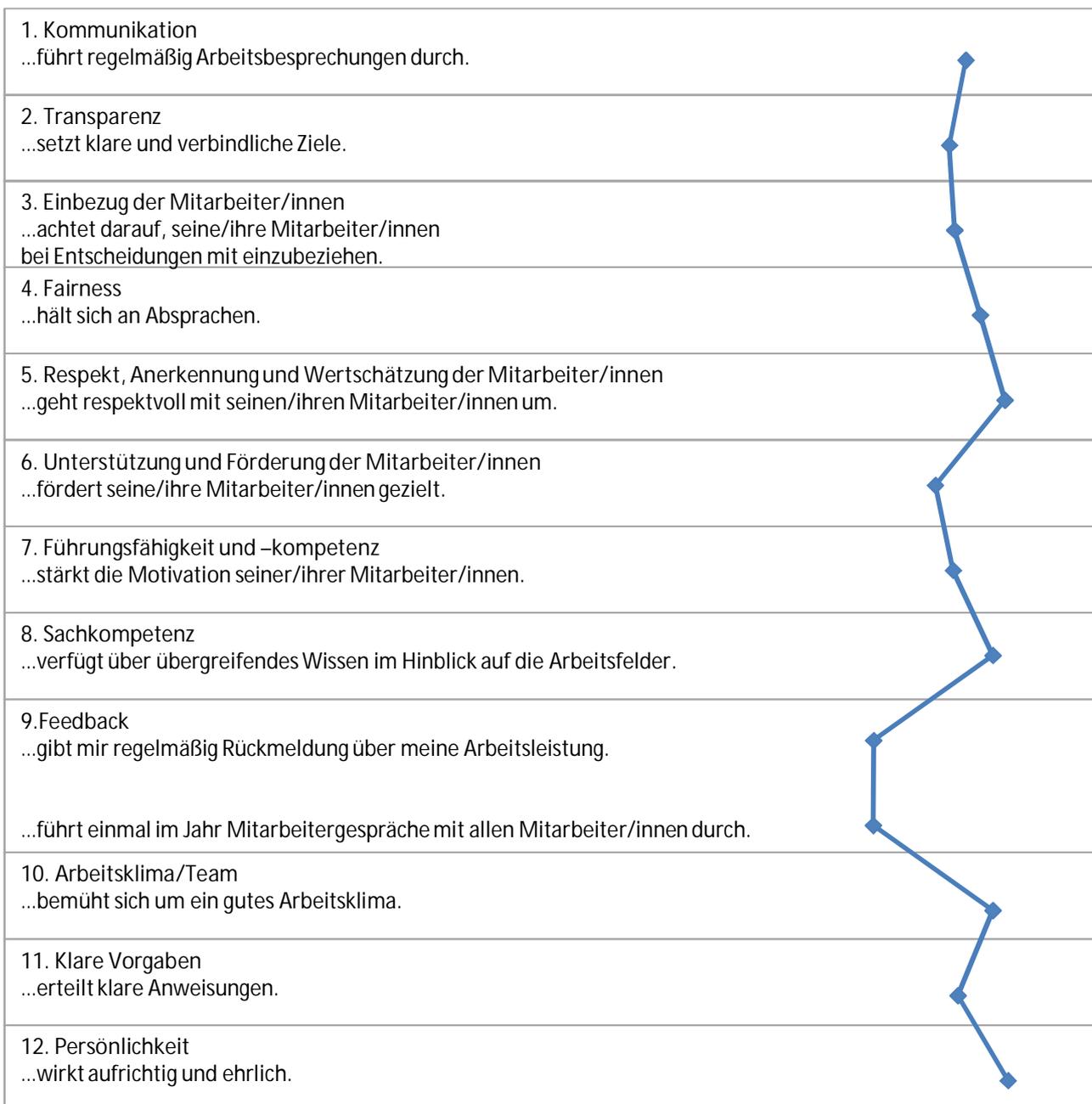
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r



Seit wie vielen Jahren sind Sie an der JGU Mainz beschäftigt?

—◆— seit weniger als 2 Jahren

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r



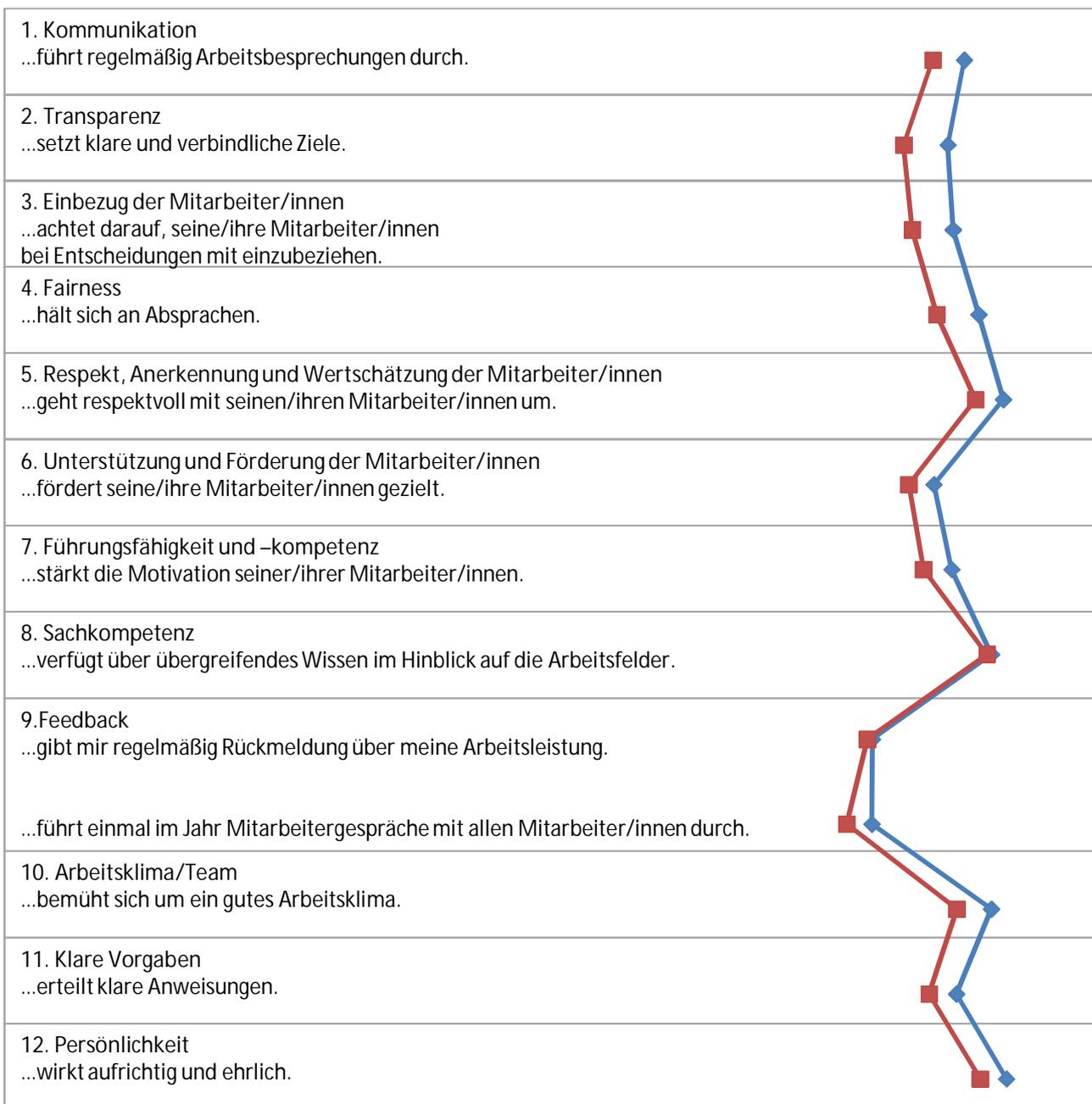
1 2 3 4 5

Seit wie vielen Jahren sind Sie an der JGU Mainz beschäftigt?

—◆— seit weniger als 2 Jahren

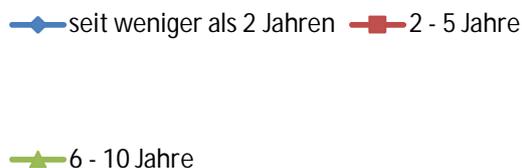
—■— 2 - 5 Jahre

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

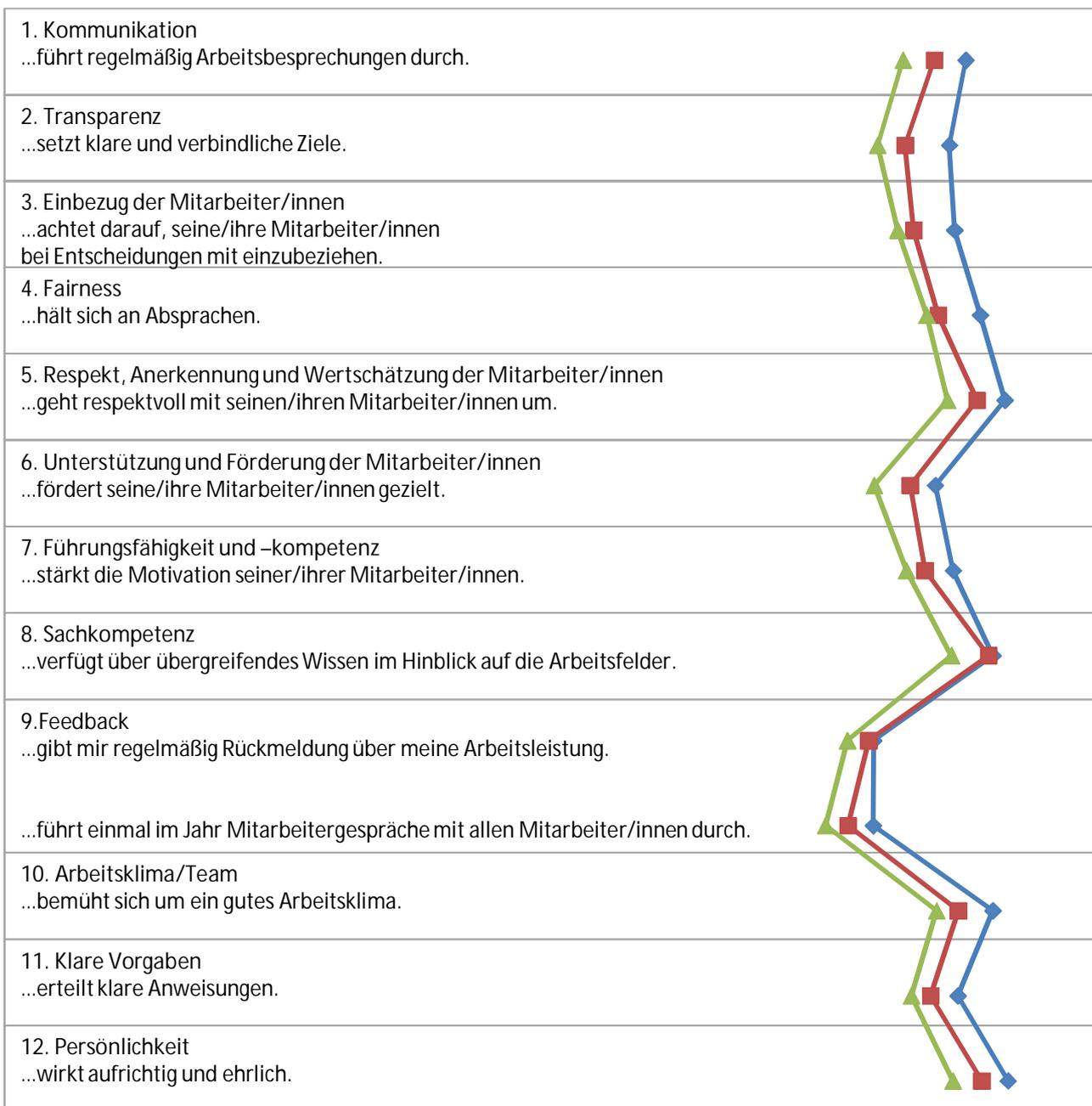


1 2 3 4 5

Seit wie vielen Jahren sind Sie an der JGU Mainz beschäftigt?

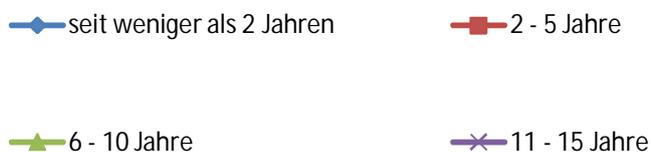


Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

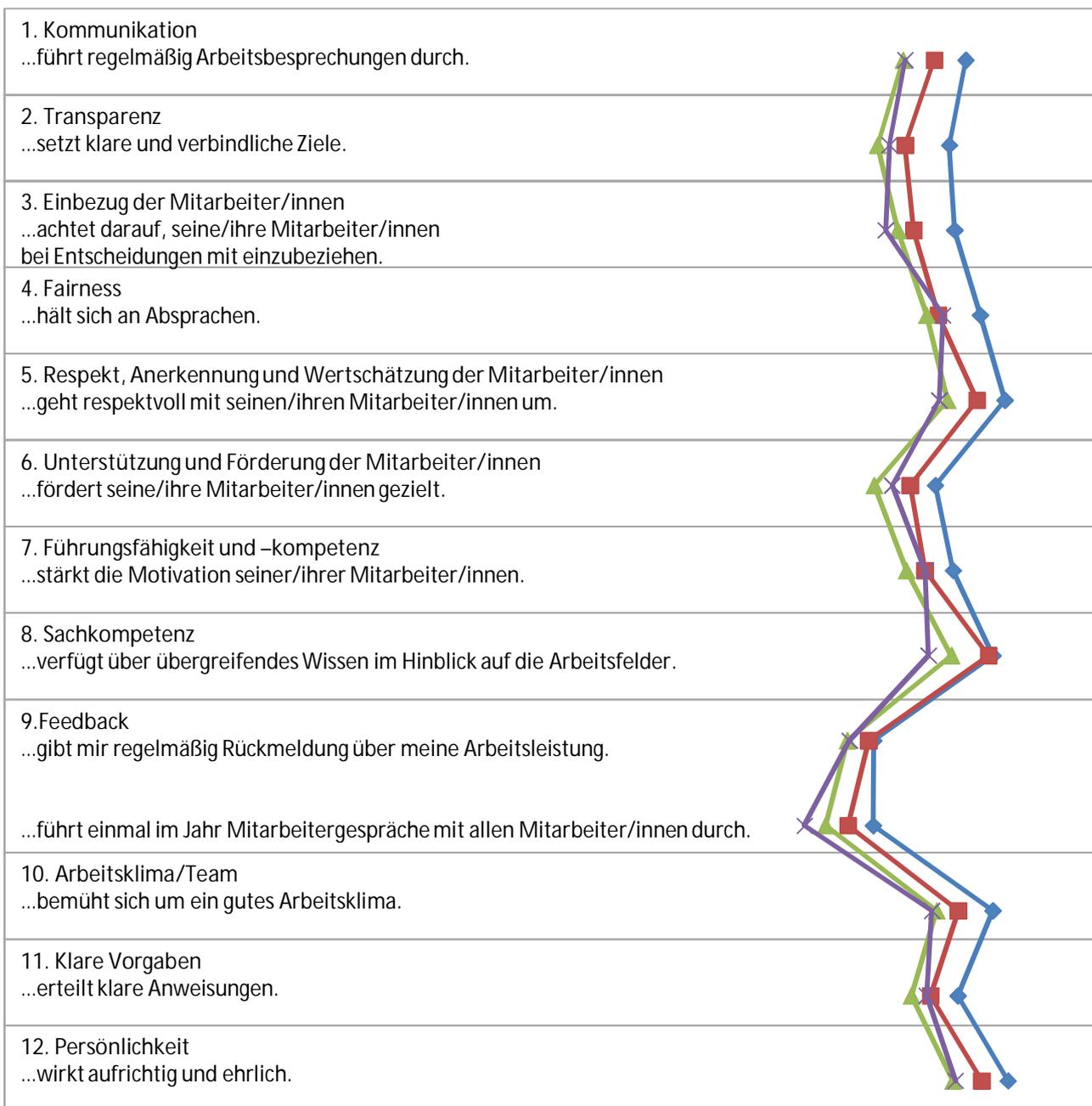


1 2 3 4 5

Seit wie vielen Jahren sind Sie an der JGU Mainz beschäftigt?

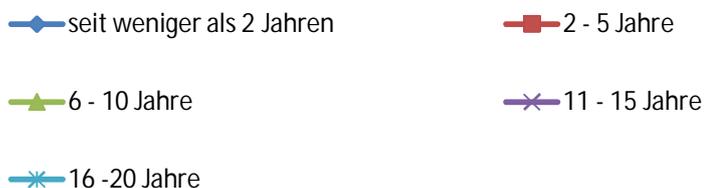


Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

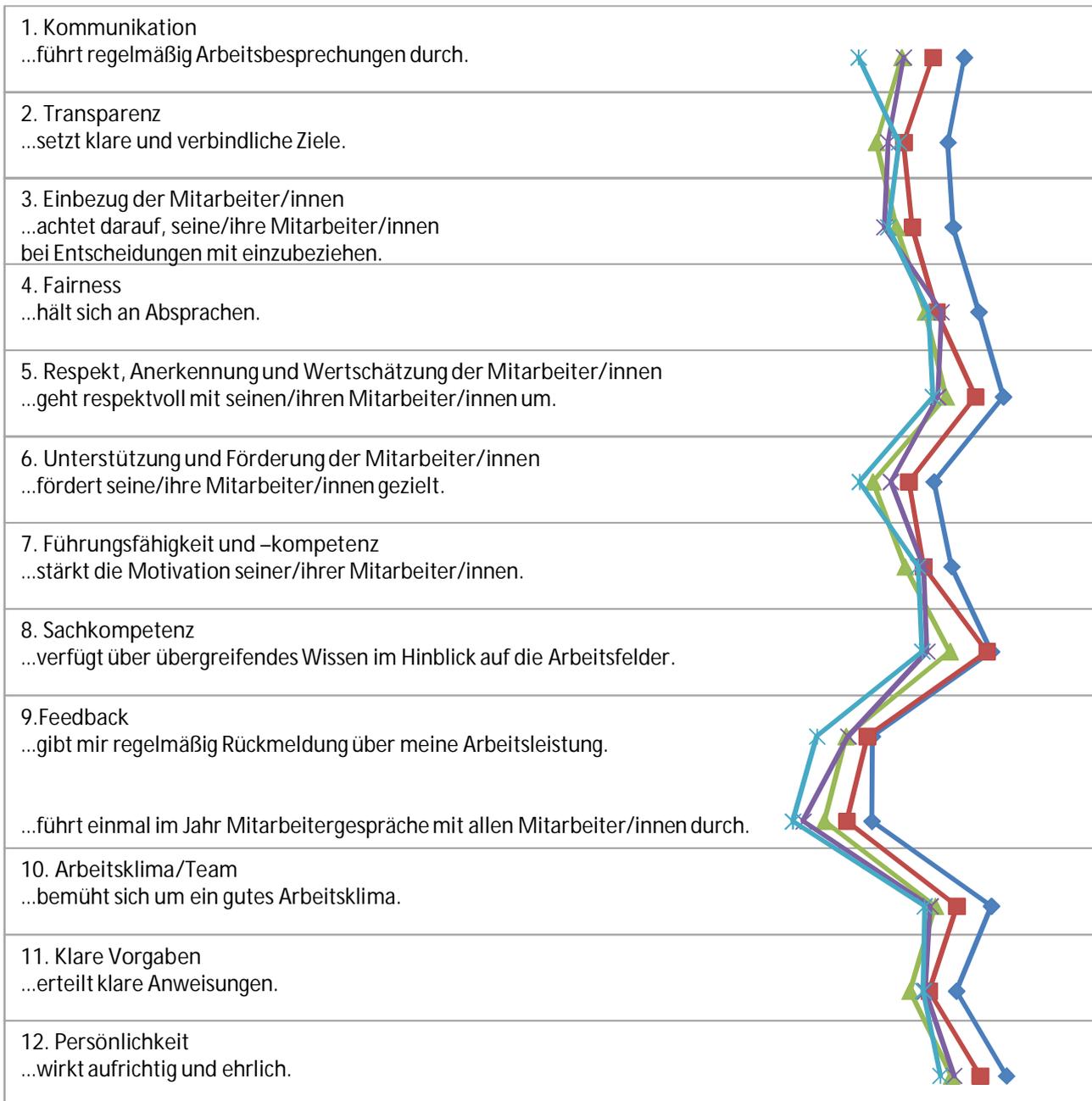


1 2 3 4 5

Seit wie vielen Jahren sind Sie an der JGU Mainz beschäftigt?



Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

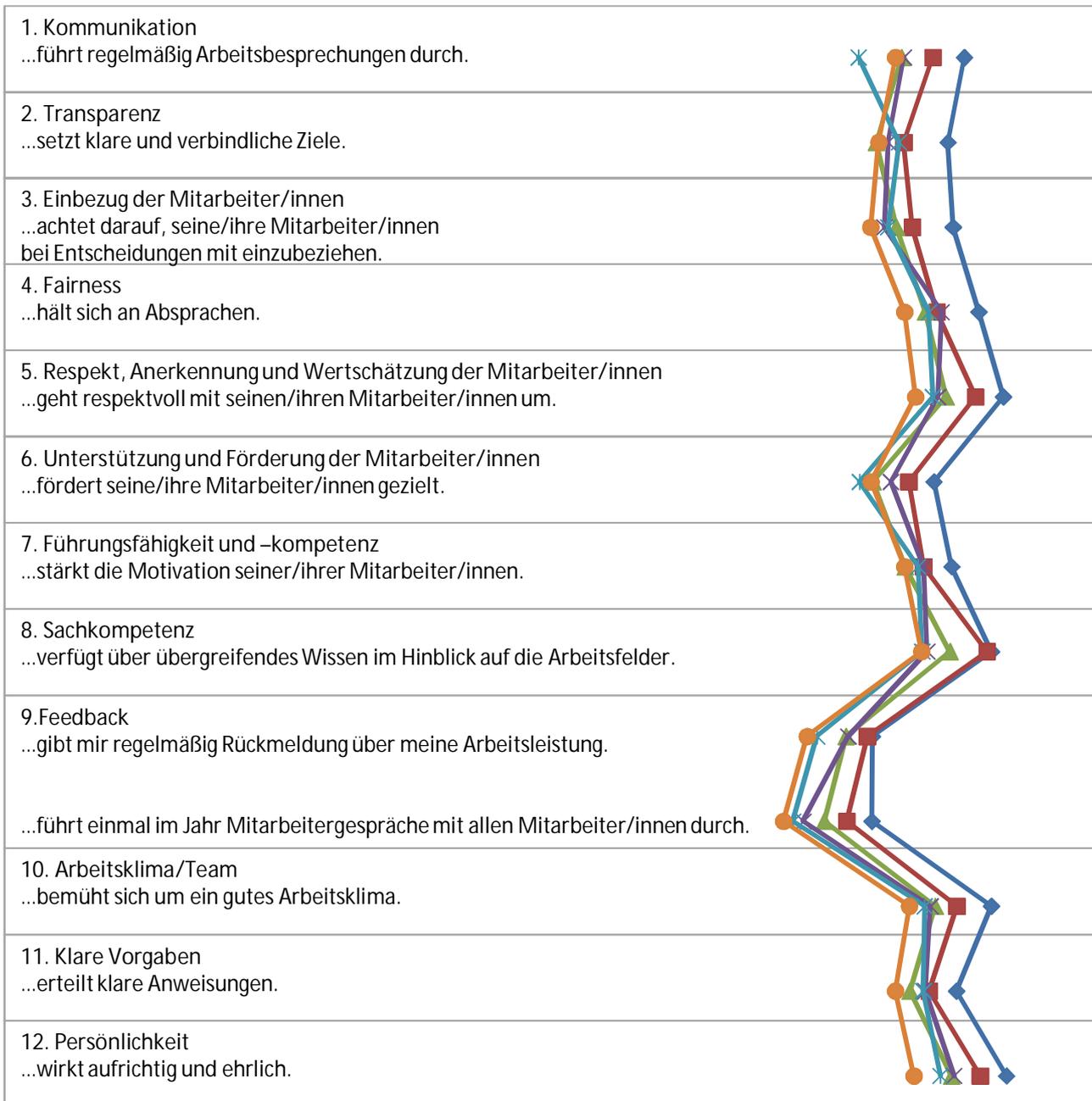


1 2 3 4 5

Seit wie vielen Jahren sind Sie an der JGU Mainz beschäftigt?

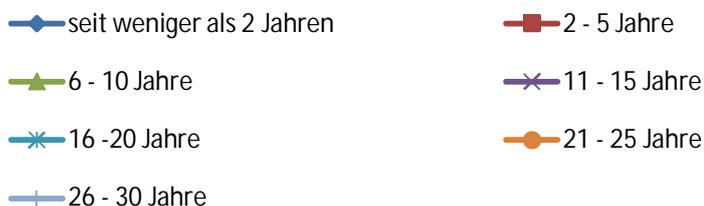


Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

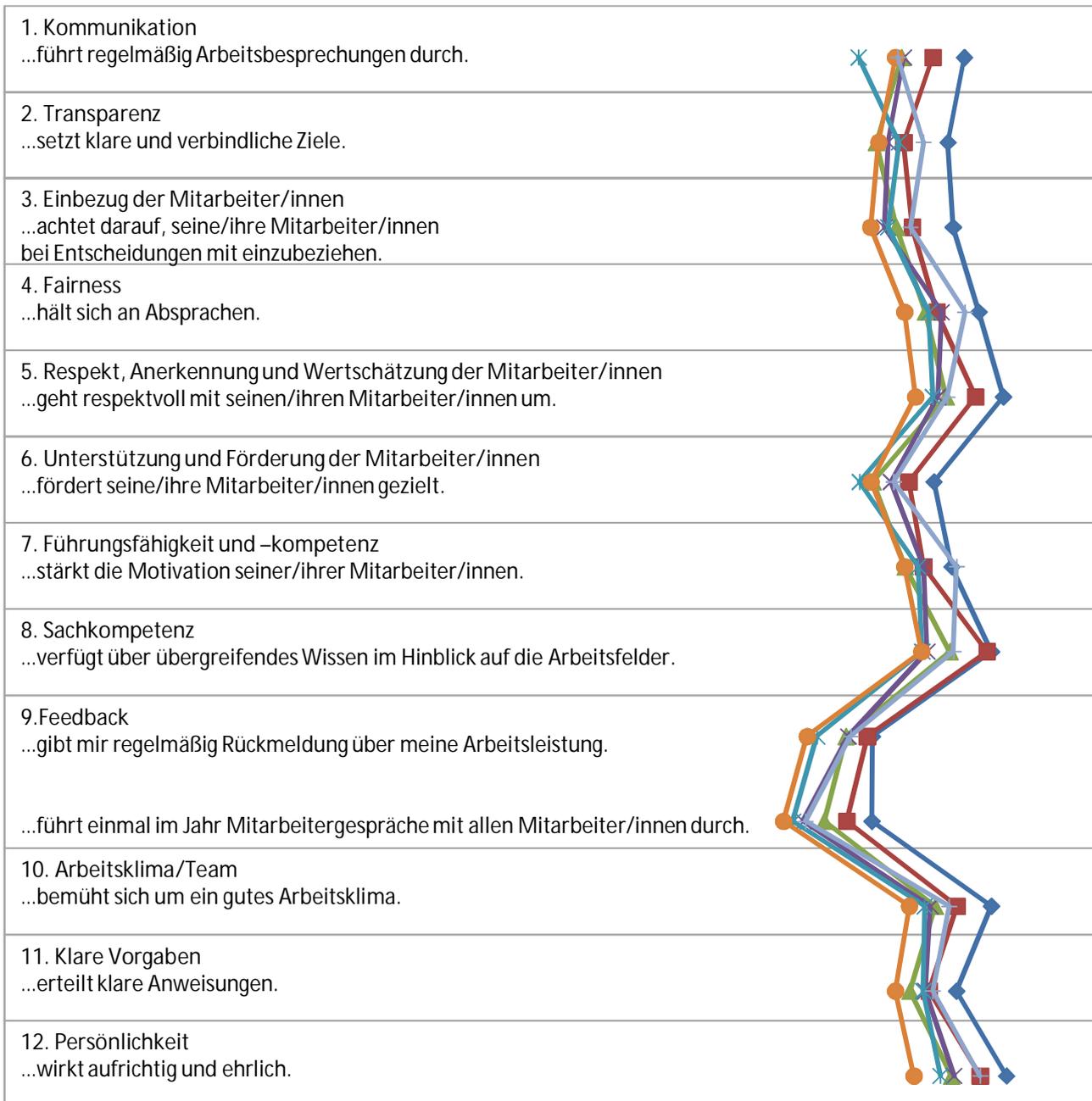


1 2 3 4 5

Seit wie vielen Jahren sind Sie an der JGU Mainz beschäftigt?



Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r

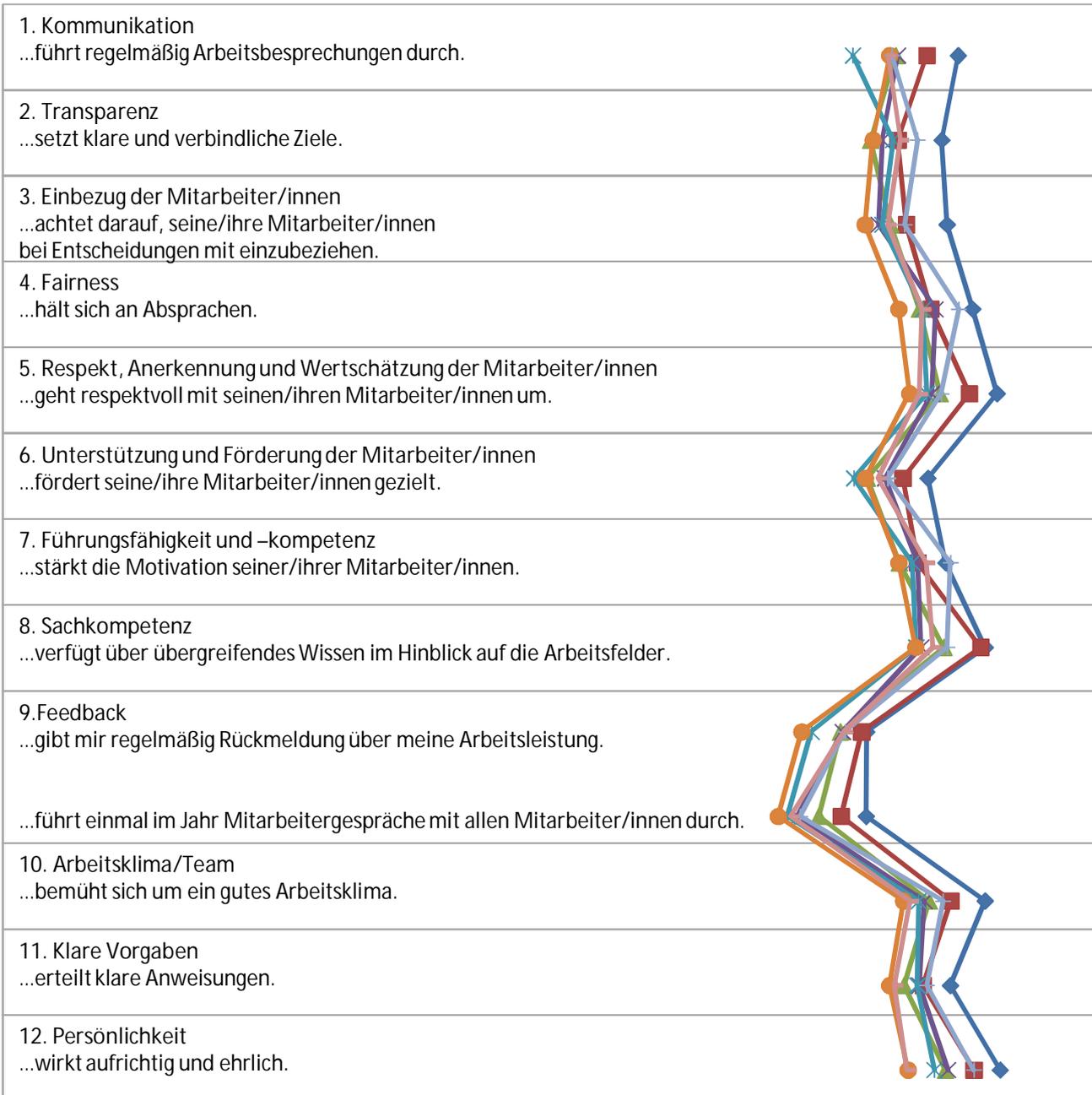


1 2 3 4 5

Seit wie vielen Jahren sind Sie an der JGU Mainz beschäftigt?



Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r



1 2 3 4 5

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!