



Universität für Bodenkultur Wien

University of Natural Resources and Applied Life Sciences, Vienna

Evaluation

Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch



Inhaltsverzeichnis

1	Das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch an der BOKU.....	3
2	Ergebnisse der Evaluation	4
2.1	Beschreibung der Stichprobe	4
2.2	Allgemeine Einstellung zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch.....	8
2.3	Vorbereitung für das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch.....	9
2.3.1	Vorbereitung auf das ZMAG mit der/dem Vorgesetzten.....	9
2.3.2	Vorbereitung auf das ZMAG mit den Mitarbeiter/innen	10
2.4	Durchführung des Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächs.....	12
2.4.1	Gespräche mit der/dem Vorgesetzten – Themenfelder und Zufriedenheit.....	12
2.4.2	Gespräche mit den Mitarbeiter/innen – Themenfelder und Zufriedenheit	15
2.5	Ideen und Anregungen zur Verbesserung des ZMAG.....	17
2.6	Zusammenfassung der Ergebnisse	18
3	Anhang: Fragebogen	21

1 Das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch an der BOKU

Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche betreffen alle Mitarbeiter/innen an der BOKU. Ziel der Evaluation war es zu erfahren:

- inwieweit das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch durchgeführt wird?
- wie zufrieden die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte bisher mit ihrem Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch waren?
- wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt?

Abbildung 1 zeigt eine schematische Darstellung des Gesprächsverlaufes vom Ministerium bis zu den Mitarbeiter/innen.

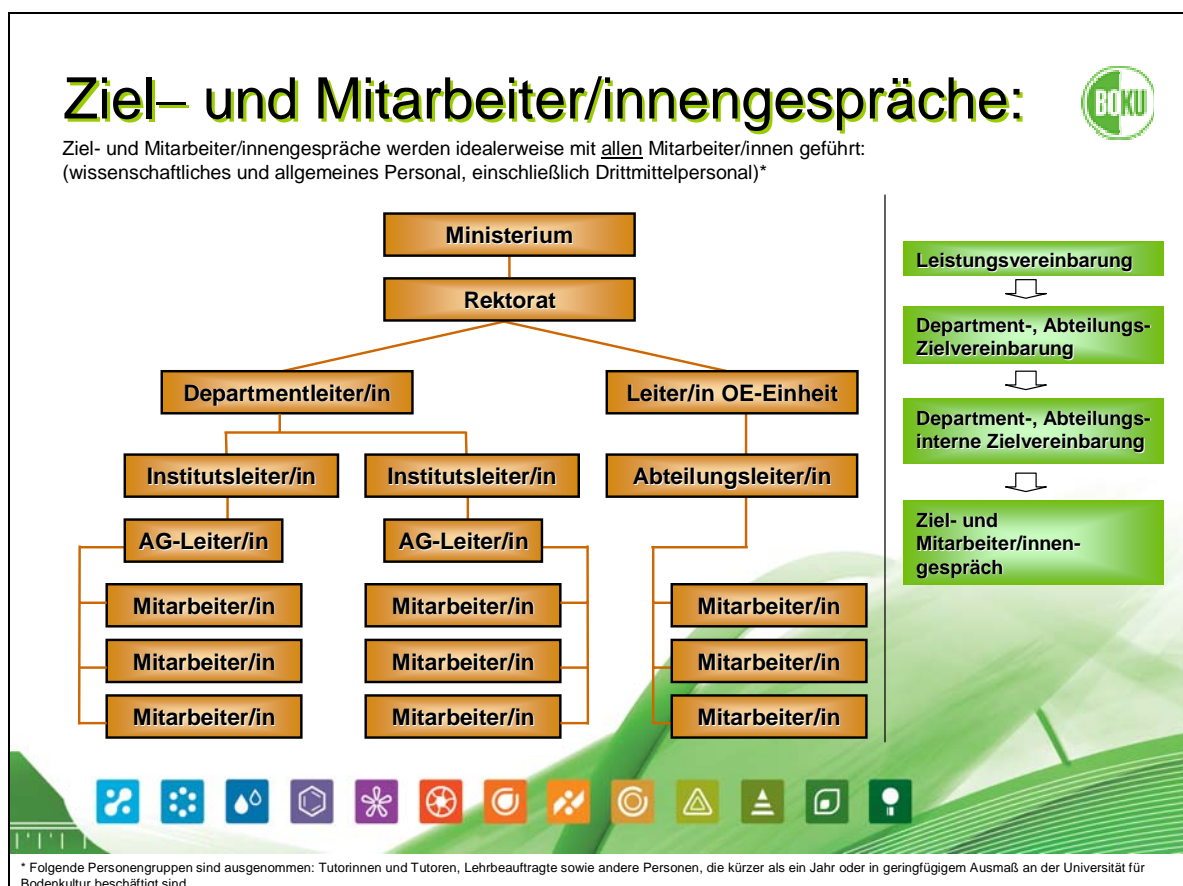


Abbildung 1: Schematische Darstellung des ZMAG¹ an der BOKU

¹ ZMAG = Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch



2 Ergebnisse der Evaluation

Die Evaluation des Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächs wurde im Dezember 2006 und Jänner 2007 mit einem Online-Fragebogen durchgeführt, der von der Personalentwicklung gemeinsam mit dem ZID erstellt wurde. Der Online Fragebogen wurde an alle Mitarbeiter/innen der BOKU versendet. Weiters wurde eine Papierversion des Fragebogens an alle Sekretär/innen verschickt, um auch jene Personen mit dem Fragebogen zu erreichen, die keinen Internetzugang haben.

Der Fragebogen (siehe Anhang) umfasst zwei Personenbereiche:

- Mitarbeiter/innen und Führungskräfte

und beinhaltet 4 Skalen:

- Biographische Daten
- Allgemeine Einstellung zum ZMAG
- Vorbereitung zum ZMAG
- Durchführung des ZMAG

2.1 Beschreibung der Stichprobe

408 Personen, somit fast ein Drittel der Mitarbeiter/innen an der BOKU, haben den Fragebogen beantwortet, davon 406 Personen den Online-Fragebogen und 2 Personen die Papierversion. Aufgrund fehlender biographischer Daten konnten 5 Fragebögen für die Evaluation nicht verwendet werden, daraus ergibt sich eine Stichprobe mit 403 Personen.

An der Umfrage nahmen 53,3% Männer (N=215) und 46,7% Frauen (N=188) teil. Der Frauenanteil an der BOKU liegt bei 43,0 %, das heißt, in Relation zur Gesamtmitarbeiter/innenanzahl haben auf die Umfrage etwas mehr Frauen geantwortet als Männer.

Die Stichprobe gliedert sich in 42,9 % Mitarbeiter/innen aus dem Allgemeinen Personal (N=173) und 57,1% aus dem Wissenschaftlichen Personal (N=230). Den Fragebogen haben demzufolge (im Vergleich zur Gesamtmitarbeiter/innenzahl) mehr Mitarbeiter/innen aus dem Allgemeinen Personal beantwortet als Mitarbeiter/innen aus dem Wissenschaftlichen Personal. Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Mitarbeiter/innen an der BOKU.

Haupt- und nebenberufliches Personal (Kopfzahl ohne Karenzierungen)		Frauen N	Männer N	Gesamt N	Frauen %	Männer %	Gesamt %
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt		529	840	1.369	28,8	45,7	74,5
1	Professor/innen	8	55	63	-	-	3,4
2	Wissenschaftl. und künstl. Personal (Globalbudget) ¹	280	521	801	-	-	43,6
3	Drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	241	264	505	-	-	27,5
4	Allg. Personal	261	208	469	14,2	11,3	25,5
Gesamt		774	1.035	1.809	43,0	57,0	100,0

¹ Dozent/innen, Postdoc's, Doktorand/innen,
Lehrbeauftragte

Quelle: Wissensbilanz 2005, BOKU Wien

Tabelle 1: Haupt- und nebenberufliches Personal an der BOKU

Die Stichprobe teilt sich in 84,6% Mitarbeiter/innen ohne Führungsfunktion (N=341) und 15,4% Führungskräfte (N=62). Von den Mitarbeiter/innen ohne Führungsfunktion hatten 54% der Personen (N=184) ein Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch mit ihrer/ihrem Vorgesetzte/n in den letzten 2 Jahren, und von den Mitarbeiter/innen mit Führungsfunktion hatten 43,5% (N=27) in den letzten zwei Jahren ein Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch mit ihrer/ihrem Vorgesetzten. Demzufolge wurden mit Mitarbeiter/innen ohne Führungsfunktion in mehr Fällen ZMAG geführt, als mit Mitarbeiter/innen die eine Führungsposition inne haben.

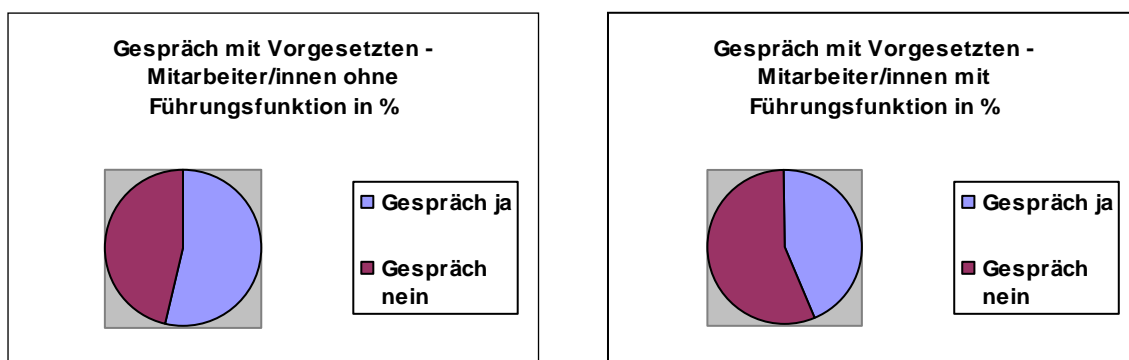


Abbildung 2: Gespräch mit der/dem Vorgesetzte/n – Mitarbeiter/innen und Führungskräfte

71% der Führungskräfte die an der Evaluation teilgenommen haben gaben an, dass sie mit ihren Mitarbeiter/innen ein ZMAG geführt haben. Von den insgesamt 192 Personen die in den letzten 2 Jahren kein ZMAG hatten, werden in nächster Zukunft 21 Personen ein Gespräch haben.

153 Personen (mit und ohne Führungsfunktion) führten Gründe an, warum in den letzten beiden Jahren ihre/ihr Vorgesetzte/r mit ihnen kein ZMAG geführt hat. Tabelle 2 zeigt die angeführten Gründe. Die einzelnen Nennungen dieser offenen Frage wurden kategorisiert.

Gründe warum mit der/dem Vorgesetzten kein ZMAG geführt wurde	Anzahl der Nennungen
Gründe sind unbekannt	43 Nennungen
Zeitmangel	23 Nennungen
Befristete Arbeitsverträge oder erst kurz an der Universität tätig	23 Nennungen
Es werden informelle Gespräche geführt	17 Nennungen
ZMAG ist nicht üblich	13 Nennungen
Es wird kein Bedarf gesehen	10 Nennungen
Desinteresse	8 Nennungen
Konflikte und Kompetenzprobleme	4 Nennungen
Fehlende Information über das ZMAG	4 Nennungen
Selbst Führungskraft	4 Nennungen
ZMAG ab- oder unterbrochen	3 Nennungen

Tabelle 2: Gründe warum mit der/dem Vorgesetzten kein ZMAG geführt wurde

Tabelle 3 zeigt die Gründe, warum Mitarbeiter/innen mit Führungsfunktion mit ihren Mitarbeiter/innen kein ZMAG geführt haben. 17 der insgesamt 62 Führungskräfte die an der Evaluation teilgenommen haben gaben Gründe an. Die einzelnen Nennungen in dieser offenen Frage (Warum wurde in den letzten zwei Jahren kein ZMAG mit den Mitarbeiter/innen geführt?) wurden kategorisiert.

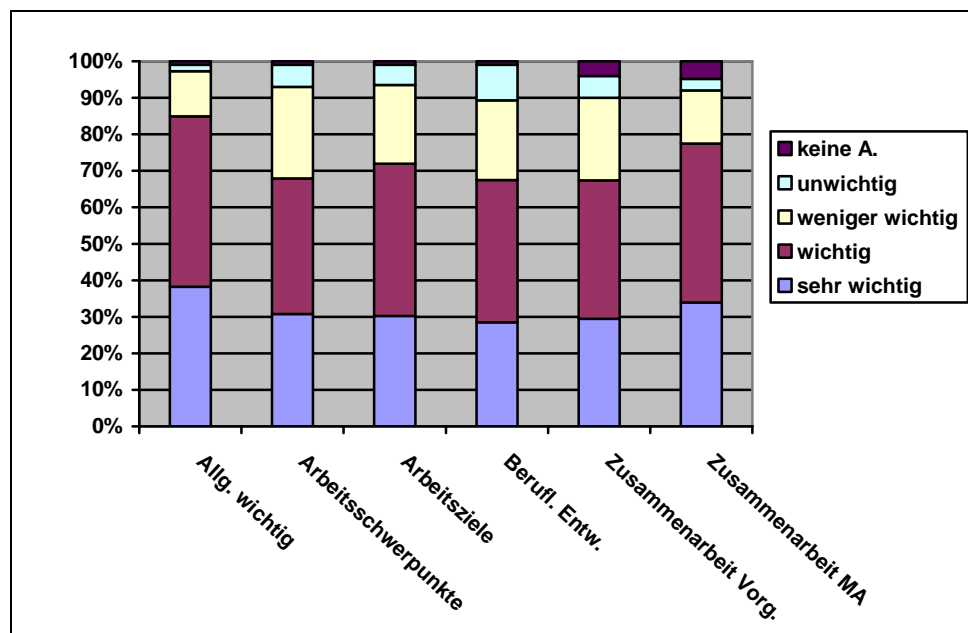
Gründe warum Führungskräfte mit ihren Mitarbeiter/innen kein ZMAG geführt haben	Anzahl der Nennungen
Gespräche führt die/der Leiter/in der Organisationseinheit (z.B. Institutsleiter/in) und nicht die/der direkte Vorgesetzte (z.B. Projektleiter/in)	7 Nennungen
Kurzfristige Anstellung zum Zeitpunkt der Evaluation	4 Nennungen
Fehlende Information über das ZMAG	2 Nennungen
Informelle Gespräche werden geführt	2 Nennungen
Zeitmangel	1 Nennung
Gespräche sind geplant	1 Nennung

Tabelle 3: Gründe warum Führungskräfte mit ihren Mitarbeiter/innen kein ZMAG geführt haben

2.2 Allgemeine Einstellung zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch

Die zweite Skala des Fragebogens beinhaltet Fragen zur allgemeinen Einstellung zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch.

- 84,9% der Mitarbeiter/innen mit und ohne Führungsfunktion bewerten das ZMAG allgemein als „sehr wichtig“ (38,2%) oder „wichtig“ (46,7%).
- 68% bewerten das ZMAG als „sehr wichtig“ (30,8%) oder „wichtig“ (37,2%) für die Klärung der Arbeitsschwerpunkte.
- 72% bewerten das ZMAG als „sehr wichtig“ (30,3%) oder „wichtig“ (41,7%) für die Vereinbarung der Arbeitsziele.
- 67,5% bewerten das ZMAG als „sehr wichtig“ (28,5%) oder „wichtig“ (39,0%) für die berufliche Entwicklung.
- 67,5% bewerten das ZMAG als „sehr wichtig“ (29,5%) oder „wichtig“ (38,0%) für die Verbesserung der beruflichen Zusammenarbeit mit der/dem Vorgesetzten.
- 77,4% der Mitarbeiter/innen mit Führungsfunktion bewerten das ZMAG als „sehr wichtig“ (33,9%) oder „wichtig“ (43,5%) für die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen



Legende: Allg. wichtig = Allgemein wichtig; Berufl. Entw. = Berufliche Entwicklung, Zusammenarbeit Vorg. = Zusammenarbeit mit der/dem Vorgesetzten; Zusammenarbeit MA = Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen, keine A. = keine Angaben;

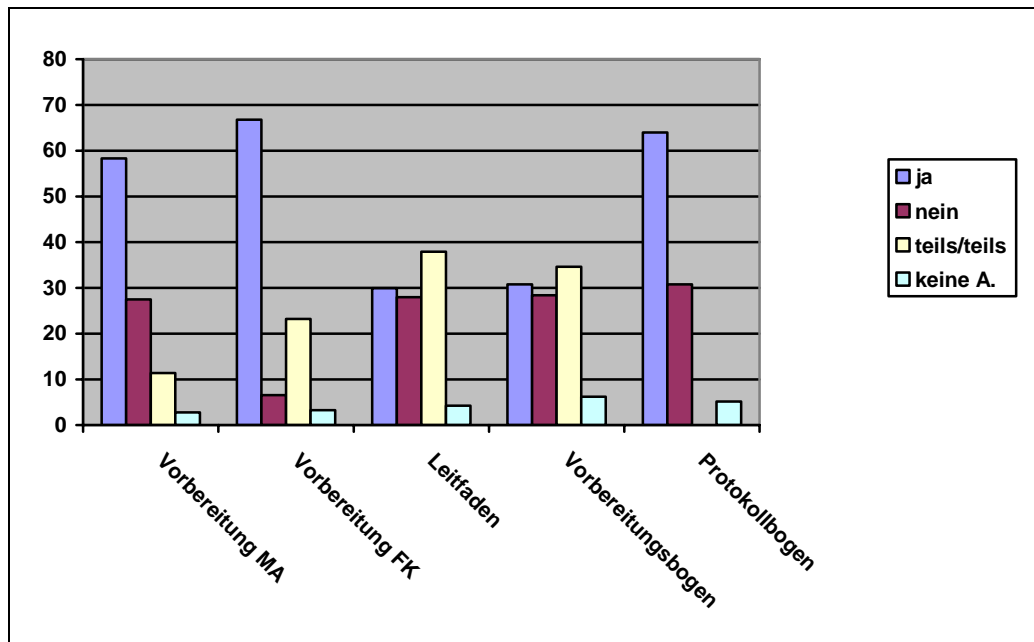
Abbildung 3: Allgemeine Einstellung zum ZMAG

2.3 Vorbereitung für das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch

Die dritte Skala beinhaltet Fragen zur Vorbereitung auf das ZMAG. Punkt 2.3.1 beschreibt die Vorbereitung der Mitarbeiter/innen auf das ZMAG mit ihrer/ihrem Vorgesetzten. Abschnitt 2.3.2 beschreibt die Vorbereitung der Mitarbeiter/innen mit Führungsfunktion auf das ZMAG mit ihren Mitarbeiter/innen.

2.3.1 Vorbereitung auf das ZMAG mit der/dem Vorgesetzten

- 58,3% der Personen, die mit ihrer/ihrem Vorgesetzten ein ZMAG geführt haben, haben sich auf dieses Gespräch vorbereitet. 27,5% haben sich teilweise auf das ZMAG vorbereitet und 11,4% gingen ohne Vorbereitung in das Gespräch mit ihrer/ihrem Vorgesetzten.
- 66,8% der Personen mit denen ein ZMAG geführt wurde, hatten den Eindruck, dass sich ihr/e Vorgesetzte/r auf das Gespräch mit ihnen vorbereitet hat, 6,6% hatten den Eindruck dass sich die/der Vorgesetzte auf das Gespräch nicht vorbereitet hat, und 23,2% hatten den Eindruck dass sich die/der Vorgesetzte teilweise auf das Gespräch vorbereitet hat.
- 29,9% der Personen, die mit ihrer/ihrem Vorgesetzten ein ZMAG geführt haben, gaben an, dass ihnen der „Leitfaden zum ZMAG“ hilfreich für die Vorbereitung war, für 37,9% war der Leitfaden teilweise hilfreich und für 28,0% war er nicht hilfreich.
- 30,8% der Personen, die mit ihrer/ihrem Vorgesetzten ein ZMAG geführt haben, gaben an, dass ihnen der „Vorbereitungsbogen für Mitarbeiter/innen“ hilfreich für die Vorbereitung war, für 34,6% war der Vorbereitungsbogen teilweise hilfreich und für 28,4% war er nicht hilfreich.
- 64,0% der Personen mit denen ein ZMAG geführt wurde, führen an, dass sie den Protokollbogen benutzt haben um die Gesprächsergebnisse niederzuschreiben, 30,8% führen an, dass sie den Protokollbogen nicht verwendet haben.



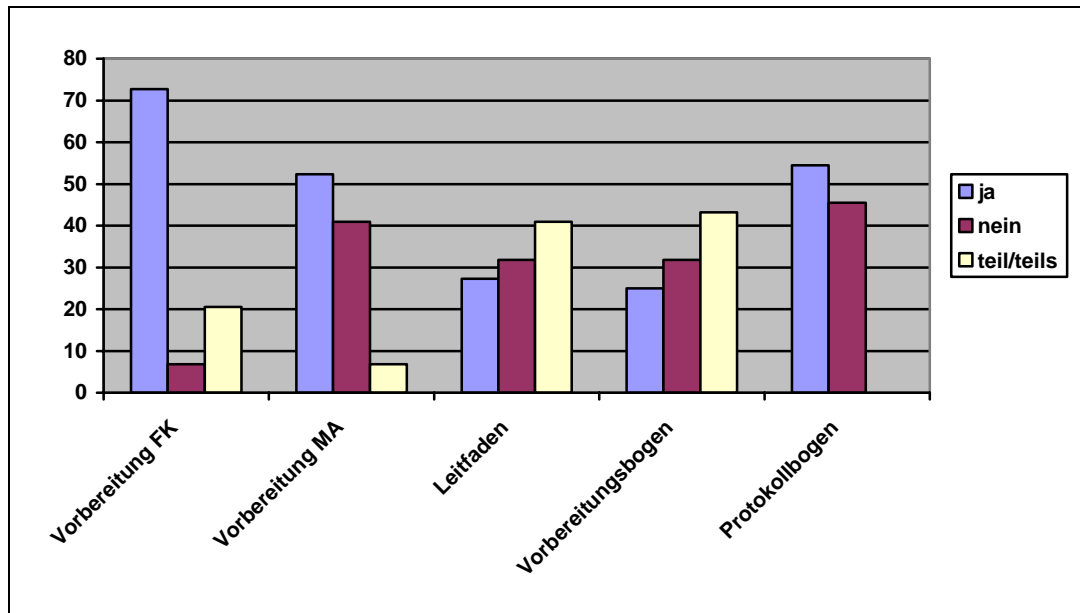
Legende: Vorbereitung MA = Vorbereitung Mitarbeiter/innen; Vorbereitung FK = Vorbereitung Führungskraft;
keine A. = keine Angaben;

Abbildung 4: Vorbereitung ZMAG – Mitarbeiter/innen

2.3.2 Vorbereitung auf das ZMAG mit den Mitarbeiter/innen

- 72,7% der Führungskräfte haben sich auf das Gespräch mit ihren Mitarbeiter/innen vorbereitet. 20,5% haben sich teilweise auf das ZMAG vorbereitet und 6,8% gingen ohne Vorbereitung in das Gespräch mit ihren Mitarbeiter/innen.
- 52,3% der Führungskräfte hatten den Eindruck, dass sich ihre Mitarbeiter/innen auf das Gespräch mit ihnen vorbereitet haben. 6,8% hatten den Eindruck dass sich die Mitarbeiter/innen auf das Gespräch nicht vorbereitet haben und 40,9% hatten den Eindruck dass sich die Mitarbeiter/innen teilweise auf das Gespräch vorbereitet haben.
- 27,3% der Führungskräfte, die mit ihren Mitarbeiter/innen ein ZMAG geführt haben, gaben an, dass ihnen der „Leitfaden zum ZMAG“ hilfreich für die Vorbereitung war, für 40,9% war der Leitfaden teilweise hilfreich und für 31,8% war er nicht hilfreich.
- 25,0% der Führungskräfte, die mit ihren Mitarbeiter/innen ein ZMAG geführt haben, gaben an, dass ihnen der „Vorbereitungsbogen für Führungskräfte“ hilfreich für die Vorbereitung war, für 43,2% war der Vorbereitungsbogen teilweise hilfreich und für 31,8% war er nicht hilfreich.

- 54,5% der Führungskräfte geben an, dass sie den Protokollbogen benutzt haben um die Gesprächsergebnisse niederzuschreiben, 45,5% führen an, dass sie den Protokollbogen nicht verwendet haben.



Legende: Vorbereitung MA = Vorbereitung Mitarbeiter/innen; Vorbereitung FK = Vorbereitung Führungskraft;

Abbildung 5: Vorbereitung ZMAG – Führungskräfte

2.4 Durchführung des Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächs

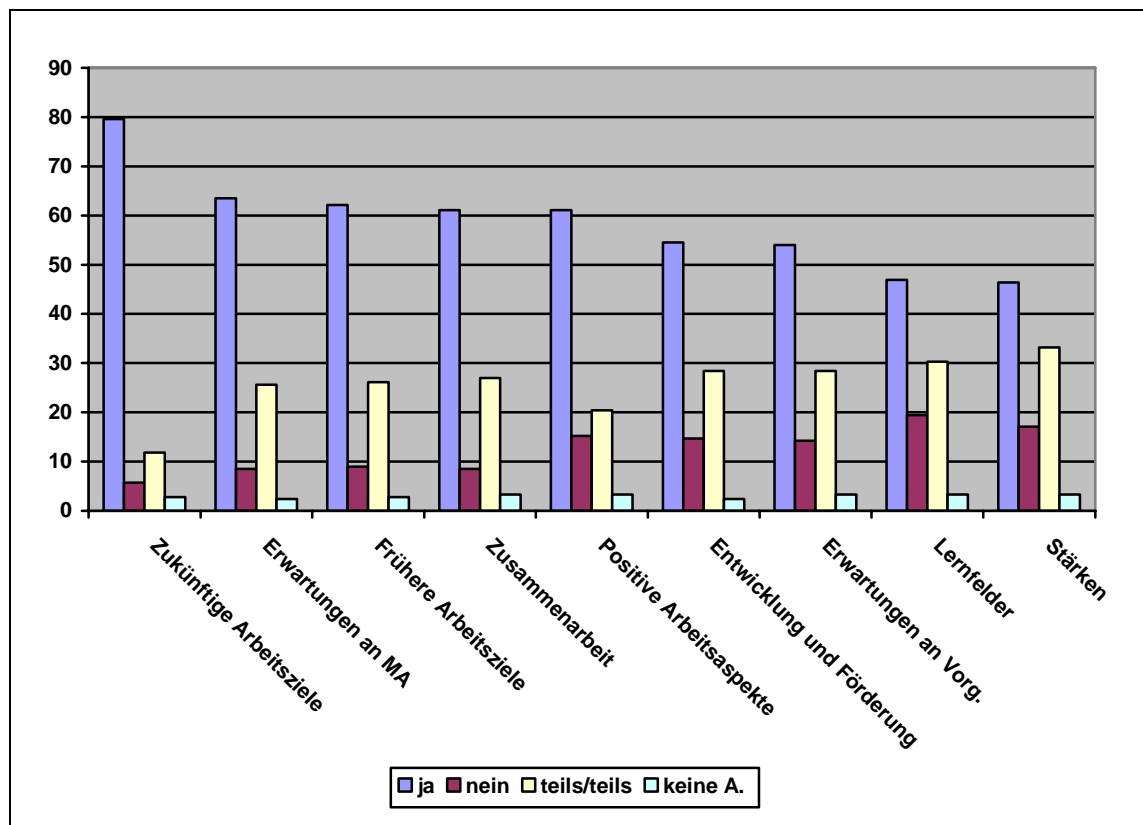
Die vierte Skala beinhaltet Fragen zur Durchführung des ZMAG. Punkt 2.4.1. beschreibt die Angaben der Mitarbeiter/innen mit und ohne Führungsfunktion hinsichtlich ihrer Gespräche mit ihren Vorgesetzten. Abschnitt 2.4.2 beschreibt die Angaben der Mitarbeiter/innen mit Führungsfunktion hinsichtlich der von ihnen geführten ZMAG mit ihren Mitarbeiter/innen.

2.4.1 Gespräche mit der/dem Vorgesetzten – Themenfelder und Zufriedenheit

- 79,6% führen an, dass sie mit ihrer/ihrem Vorgesetzten über zukünftige Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte/ Aufgabenfelder gesprochen haben. 5,7% haben darüber mit ihrer/ihrem Vorgesetzten nicht gesprochen, und 11,8% geben an, dass sie über dieses Thema teilweise gesprochen haben.
- 63,5% führen an, dass sie über die Erwartungen der/des Vorgesetzte/n an die eigene Person gesprochen haben, 8,5% haben darüber nicht gesprochen und 25,6% haben teilweise darüber gesprochen.
- 62,1% führen an, dass sie über die Einhaltung früherer Arbeitsziele/ Arbeitsschwerpunkte/Aufgabenfelder gesprochen haben. 9,0% führen an, dass sie über dieses Thema mit ihrer/ihrem Vorgesetzten nicht gesprochen haben, und 26,1% geben an, dass sie darüber teilweise gesprochen haben.
- 61,1% führen an über die gemeinsame Zusammenarbeit gesprochen zu haben, 8,5% haben darüber nicht gesprochen und 27,0% haben teilweise über die gemeinsame Zusammenarbeit gesprochen.
- 61,1% haben über positive Aspekte, die bei der Arbeit aufgetreten sind, gesprochen, 15,2% haben darüber nicht gesprochen und 20,4% haben mit ihrer/ihrem Vorgesetzten teilweise darüber gesprochen.
- 54,4% führen an, über mögliche Entwicklungs- und Fördermaßnahmen gesprochen zu haben, 14,7% haben darüber nicht gesprochen und 28,4% haben teilweise darüber gesprochen.
- 54,0% haben über die eigenen Erwartungen an den/die Vorgesetzte/n gesprochen, 14,2% haben über dieses Thema nicht gesprochen und 28,4% haben teilweise darüber gesprochen.
- 46,9% führen an mit ihrer/ihrem Vorgesetzten über die eigenen Schwächen/Lernfelder/Verbesserungsmöglichkeiten gesprochen zu haben, 19,4%

haben dieses Thema nicht gesprochen und 30,3% haben teilweise darüber gesprochen.

- 46,4% führen an, dass sie mit ihrer/ihrem Vorgesetzte/n über die eigenen Stärken gesprochen haben, 17,1% haben über die eigenen Stärken nicht gesprochen, und für 33,2% war es teilweise ein Thema in ihrem Gespräch mit der/dem Vorgesetzten.



Legende: Erwartungen an MA = Erwartungen an die Mitarbeiter/innen; Erwartungen an Vorg. = Erwartungen an den/die Vorgesetzte/n; keine A. = keine Angaben;

Abbildung 6: Themenfelder des ZMAG mit der/dem Vorgesetzten

Der zweite Abschnitt beinhaltete Fragen zur Zufriedenheit mit der Durchführung des ZMAG mit der/dem Vorgesetzten.

- 54,0% waren mit der Gesprächsatmosphäre generell „sehr zufrieden“, 35,1% waren „zufrieden“. 5,7% waren mit der Atmosphäre im Gespräch „weniger zufrieden“ und 1,9% waren „unzufrieden“.
- 21,3% waren mit der Besprechung ihrer Förder- und Entwicklungsmaßnahmen „sehr zufrieden“ und 47,4% waren „zufrieden“. „Weniger zufrieden“ mit der Besprechung

ihrer Förder- und Entwicklungsmaßnahmen waren 18,0% und „unzufrieden“ waren 5,7%. Bei 4,3% der Personen wurde über dieses Thema nicht gesprochen.

- 27,5% waren „sehr zufrieden“ mit der Besprechung ihrer zukünftigen Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte. 55,9% waren „zufrieden“ mit der Besprechung dieses Themas, 9,5% waren „weniger zufrieden“ und 2,4% waren „unzufrieden“. 1,4% sprachen nicht über die zukünftigen Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte.
- 33,2% führten an, dass sie mit der Rückmeldung über ihr Arbeitsverhalten „sehr zufrieden“ waren und 41,7% waren „zufrieden“. „Weniger zufrieden“ mit der Rückmeldung über ihr Arbeitsverhalten waren 10,0% und „unzufrieden“ waren 3,8%. 8,5% haben über dieses Thema nicht gesprochen.
- 23,7% waren „sehr zufrieden“ mit der Möglichkeit ihrer Führungskraft Rückmeldung über deren Führungsverhalten geben zu können. 43,1% waren mit dieser Möglichkeit „zufrieden“, 13,3% „weniger zufrieden“ und 2,4% „unzufrieden“. 14,2% haben darüber nicht gesprochen.

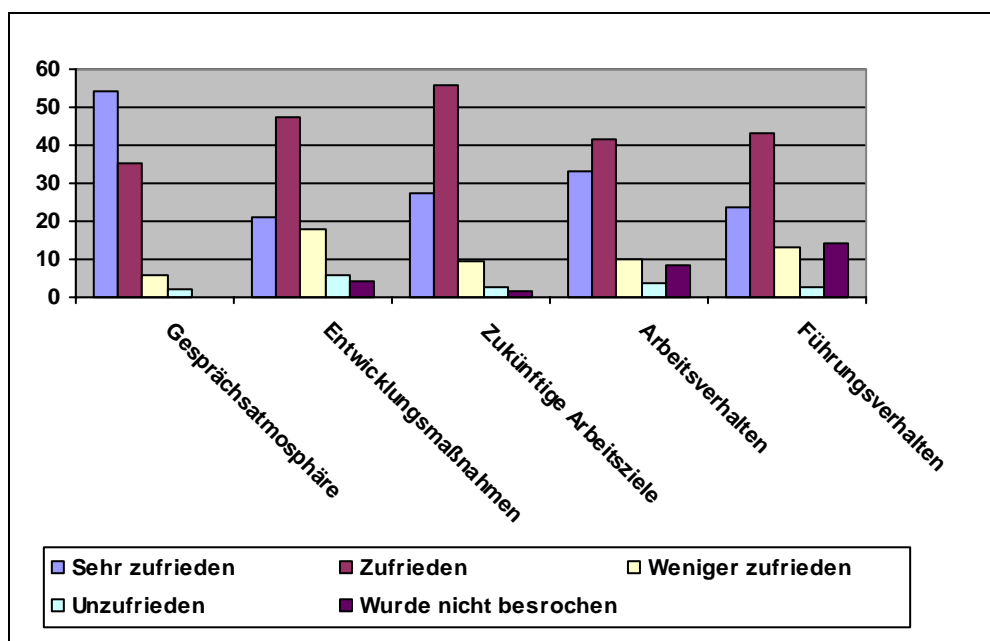


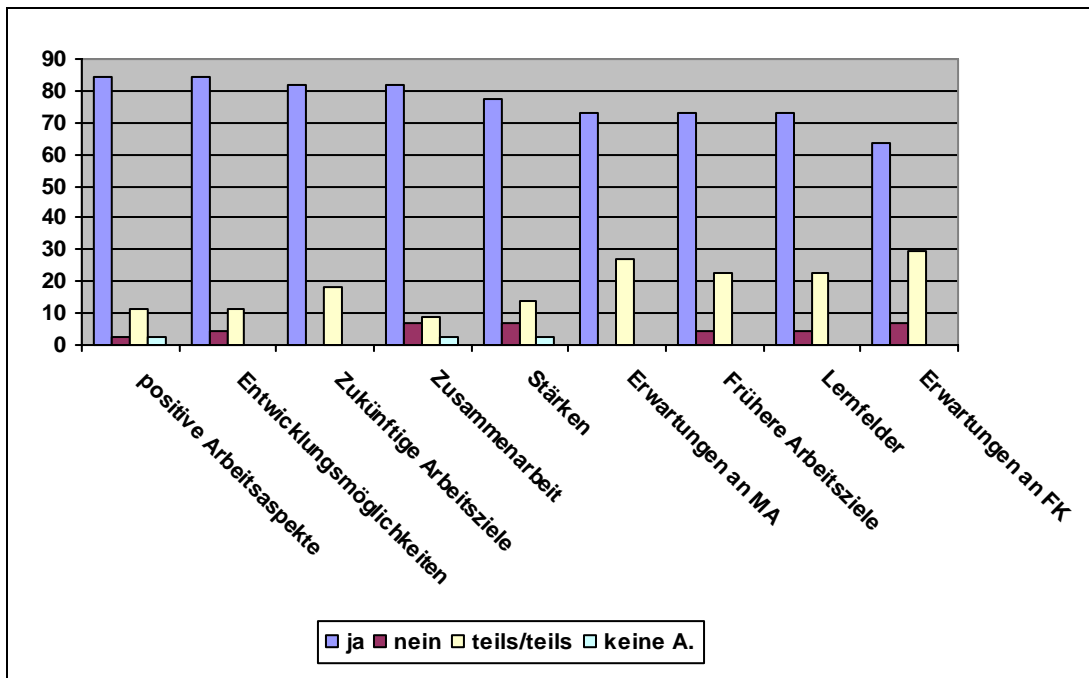
Abbildung 7: Zufriedenheit im ZMAG mit der/dem Vorgesetzten



2.4.2 Gespräche mit den Mitarbeiter/innen – Themenfelder und Zufriedenheit

Der erste Teil beinhaltet Fragen zu den Themen im ZMAG welche die Führungskräfte mit ihren Mitarbeiter/innen besprochen haben.

- 84,1% der Führungskräfte haben mit ihren Mitarbeiter/innen über positive Aspekte die bei der Arbeit aufgetreten sind gesprochen, 2,3% haben darüber nicht gesprochen und 11,4% haben teilweise mit ihren Mitarbeiter/innen darüber gesprochen.
- 84,1% der Führungskräfte führen an mit ihren Mitarbeiter/innen über mögliche Entwicklungs- und Fördermaßnahmen gesprochen zu haben, 4,5% haben darüber nicht gesprochen und 11,4% haben teilweise darüber gesprochen.
- 81,8% führen an, dass sie mit ihren Mitarbeiter/innen über zukünftige Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte/Aufgabenfelder gesprochen haben. 0,0% führen an, dass sie über dieses Thema nicht gesprochen haben, und 18,2% geben an, dass sie darüber teilweise gesprochen haben.
- 81,8% der Führungskräfte führen an über die gemeinsame Zusammenarbeit gesprochen zu haben, 6,8% haben darüber nicht gesprochen und 9,1% haben teilweise über die gemeinsame Zusammenarbeit gesprochen.
- 77,3% führen an, dass sie mit ihren Mitarbeiter/innen über deren Stärken gesprochen haben, 6,8% haben über die Stärken nicht gesprochen, und für 13,6% war es teilweise ein Thema in ihrem Gespräch mit ihren Mitarbeiter/innen.
- 72,7% haben über die eigenen Erwartungen an die Mitarbeiter/innen gesprochen, 0,0% haben über dieses Thema nicht gesprochen und 27,3% haben teilweise darüber gesprochen.
- 72,7% der Mitarbeiter/innen mit Führungsfunktion führen an, dass sie mit ihren Mitarbeiter/innen über frühere Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte/Aufgabenfelder gesprochen haben. 4,5% haben darüber mit ihren Mitarbeiter/innen nicht gesprochen haben, und 22,7% geben an, dass sie über dieses Thema teilweise gesprochen haben.
- 72,7% führen an mit ihren Mitarbeiter/innen über deren Schwächen/Lernfelder/Verbesserungsmöglichkeiten gesprochen zu haben, 4,5% haben über dieses Thema nicht gesprochen und 22,7 haben teilweise darüber gesprochen.
- 63,6% führen an, dass sie über die Erwartungen der Mitarbeiter/innen an die eigene Person gesprochen haben, 6,8% haben darüber nicht gesprochen und 29,5% haben teilweise darüber gesprochen.



Legende: Erwartungen an MA = Erwartungen an die Mitarbeiter/innen; Erwartungen an FK = Erwartungen an die Führungskraft; keine A. = keine Angaben;

Abbildung 8: Themenfelder des ZMAG mit den Mitarbeiter/innen

Der zweite Abschnitt beinhaltete Fragen zur Zufriedenheit mit der Durchführung des ZMAG.

- 52,3% der Führungskräfte waren mit der Gesprächsatmosphäre im ZMAG mit den Mitarbeiter/innen „sehr zufrieden“, 45,5% waren „zufrieden“ und 2,3% der Führungskräfte waren mit der Atmosphäre im Gespräch „weniger zufrieden“.
- 38,6% der Führungskräfte waren mit dem Gesprächsverlauf „sehr zufrieden“ und 54,5% waren „zufrieden“. 6,8% waren mit dem Gesprächsverlauf „weniger zufrieden“.

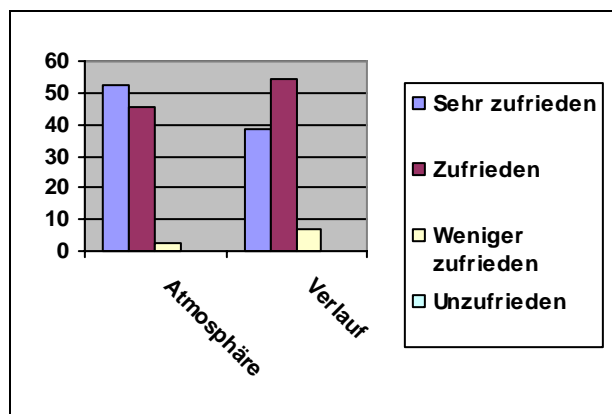


Abbildung 9: Zufriedenheit im ZMAG mit den Mitarbeiter/innen

2.5 Ideen und Anregungen zur Verbesserung des ZMAG

Die Abschlussfrage war als offene Frage formuliert („Den folgenden Platz können Sie für weitere Ideen und Anregungen zur Verbesserung des ZMAG nutzen“). Die Nennungen dieser offenen Frage wurden kategorisiert und sind in Tabelle 4 dargestellt.

Ideen und Anregungen	Anzahl der Nennungen
Das Führen von ZMAG ist eine Führungsaufgabe und sollte als solche auch wahrgenommen werden.	11 Nennungen
Einbettung in und Klärung von Gesamtkonzepten (Karrierperspektiven, Hierarchien*, Definition von Institutszielen, Verteilung von Arbeit, ...).	9 Nennungen
ZMAG sollten verpflichtend geführt werden.	6 Nennungen
Geschulte dritte Kraft als Unterstützung bei der Durchführung der ZMAG.	5 Nennungen
Informationen über Unterlagen für das ZMAG.	4 Nennungen
Verstärkt Weiterbildungskurse von Seiten der BOKU anbieten.	2 Nennungen

* Nicht überall ist klar, wer mit wem ZMAG führen soll.

Tabelle 4: Ideen und Anregungen zur Verbesserung des ZMAG



2.6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Dezember 2006 und Jänner 2007 wurde das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch an der BOKU evaluiert, um zu erfahren, inwieweit das ZMAG durchgeführt wird, wie zufrieden die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte bisher mit ihrem ZMAG waren und wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt.

Der Fragebogen erging an alle Mitarbeiter/innen der Universität und beinhaltete vier Skalen: Biographische Daten, Allgemeine Einstellung zum ZMAG sowie Vorbereitung und Durchführung des ZMAG.

Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe umfasste 403 Personen (fast ein Drittel der Mitarbeiter/innen an der BOKU) und unterteilte sich in 53,3% Männer und 46,7% Frauen, in 42,9 % Mitarbeiter/innen aus dem Allgemeinen Personal und 57,1% aus dem Wissenschaftlichen Personal und in 84,6% Mitarbeiter/innen ohne Führungsfunktion und 15,4% Führungskräfte.

Führen von ZMAG in Zahlen

Von den Mitarbeiter/innen ohne Führungsfunktion hatten 54% der Personen ein ZMAG mit ihrer/ihrem Vorgesetzte/n in den letzten zwei Jahren, und von den Mitarbeiter/innen mit Führungsfunktion hatten 43,5% in den letzten zwei Jahren ein ZMAG mit ihrer/ihrem Vorgesetzte/n. 71% der Führungskräfte, die an der Evaluation teilgenommen haben, gaben an, mit ihren Mitarbeiter/innen in den letzten zwei Jahren ein ZMAG geführt zu haben.

Der Grund „warum mit der/dem Vorgesetzten kein ZMAG geführt wurde“ ist in den meisten Fällen nicht bekannt. Weitere Angaben waren Zeitmangel, befristete Arbeitsverträge oder kurze Verweildauer an der Universität zum Zeitpunkt der Untersuchung sowie das Führen von informellen Gesprächen.

Der Grund „warum mit den Mitarbeiter/innen kein ZMAG geführt wurde“ war in den meisten Fällen, dass das Gespräch der/die Leiter/in der Organisationseinheit und nicht der/die direkte Vorgesetzte geführt hat. Weitere Nennung war die erst kurzfristige Anstellung der Mitarbeiter/innen zum Zeitpunkt der Evaluation.

Allgemeine Einstellung zum ZMAG

Die allgemeine Einstellung zum ZMAG ist sehr positiv. Weit mehr als zwei Drittel der Personen sehen das ZMAG als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Klärung der



Arbeitsschwerpunkte, die Vereinbarung der Arbeitsziele, für die berufliche Entwicklung, und die Zusammenarbeit mit der/dem Vorgesetzten und den Mitarbeiter/innen.

Vorbereitung auf das ZMAG

Fast 60% haben sich auf das ZMAG mit der/dem Vorgesetzten vorbereitet und fast 70% hatten den Eindruck, dass sich der/die Vorgesetzte auf das Gespräch mit ihnen vorbereitet hat. Mehr als 70% der Führungskräfte gaben an sich auf das Gespräch mit ihren Mitarbeiter/innen vorbereitet zu haben, und mehr als 50% hatten den Eindruck dass sich ihre Mitarbeiter/innen auf das Gespräch mit ihnen vorbereitet haben.

Für ein Drittel der Personen mit denen ein ZMAG geführt, oder die mit ihren Mitarbeiter/innen ein ZMAG geführt haben, war der „Leitfaden zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch“ und der „Vorbereitungsbogen für Mitarbeiter/innen“ bzw. der „Vorbereitungsbogen für Führungskräfte hilfreich für die Vorbereitung.

Gesprächsthemen und Zufriedenheit - ZMAG mit der/dem Vorgesetzten

Rangreihung der Gesprächsthemen im ZMAG mit der/dem Vorgesetzten

- Zukünftige Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte/ Aufgabenfelder – 79,6%
- Erwartungen der/des Vorgesetzten an die Mitarbeiter/innen – 63,5%
- Einhaltung früherer Arbeitsziele/ Arbeitsschwerpunkte/Aufgabenfelder – 62,1%
- Gemeinsame Zusammenarbeit – 61,1%
- Positive Aspekte, die bei der Arbeit aufgetreten sind – 61,1
- Entwicklungs- und Fördermaßnahmen – 54,4%
- Erwartungen der Mitarbeiter/innen an den/die Vorgesetzte/n – 54,0%
- Schwächen/Lernfelder/Verbesserungsmöglichkeiten – 46,9%
- Stärken der Mitarbeiter/innen – 46,4%

Mehr als 80% waren mit der Gesprächsatmosphäre generell „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ und mehr als zwei Drittel der Personen waren mit der Besprechung der Entwicklungs- und Fördermaßnahmen, der Besprechung der zukünftigen Arbeitsziele und -schwerpunkte, der Rückmeldung über das Arbeitsverhalten und der Möglichkeit ihrer Führungskraft Rückmeldung über ihr Führungsverhalten geben zu können „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“.



Gesprächsthemen und Zufriedenheit - ZMAG mit den Mitarbeiter/innen

Rangreihung der Gesprächsthemen im ZMAG mit den Mitarbeiter/innen

- Positive Aspekte die bei der Arbeit aufgetreten sind – 84,1%
- Entwicklungs- und Fördermaßnahmen – 84,1%
- Zukünftige Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte/Aufgabenfelder – 81,8%
- Gemeinsame Zusammenarbeit – 81,8%
- Stärken der Mitarbeiter/innen – 77,3%
- Erwartungen der Führungskraft an die Mitarbeiter/innen – 72,7%
- Frühere Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte/Aufgabenfelder – 72,7%
- Schwächen/Lernfelder/Verbesserungsmöglichkeiten – 72,7%
- Erwartungen der Mitarbeiter/innen an die Führungskraft – 63,6%

Mehr als die Hälfte der Führungskräfte waren mit der Gesprächsatmosphäre im ZMAG mit ihren Mitarbeiter/innen „sehr zufrieden“ (52,3%), und mehr als die Hälfte der Führungskräfte war mit dem Gesprächsverlauf im ZMAG „zufrieden“ (54,5%).

Ideen und Anregungen zur Verbesserung des ZMAG

Die meisten Nennungen dieser offenen Frage fielen in die Kategorie „Das Führen von ZMAG ist eine Führungsaufgabe und sollte als solche auch wahrgenommen werden“ bzw. „ZMAG sollten verpflichtend geführt werden“ sowie in die Kategorie „Gesamtkonzepte wie Karriereperspektiven, Hierarchien (nicht überall ist klar, wer mit wem ZMAG führen soll), Definition von Institutszielen und Verteilung von Arbeit sollten geklärt werden und das ZMAG in diese eingebettet werden“.

Weitere Nennungen betrafen den „Wunsch nach Unterstützung von geschulten dritten Personen“, „verstärkte Information über Unterlagen zum ZMAG“ und „Weiterbildungskurse von Seiten der BOKU“.



3 Anhang: Fragebogen

Liebe Kollegen und Kolleginnen,

das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch betrifft alle Mitarbeiter/innen der BOKU (wissenschaftliches und allgemeines Personal, einschließlich Drittmittelpersonal).

Mit dem folgenden Fragebogen möchten wir erheben, ...

- ... ob mit Ihnen bereits ein Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch geführt wurde, bzw. ob Sie schon Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche geführt haben?
- ... wie zufrieden Sie bisher mit Ihrem Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch waren?
- ... wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt?

Bitte nehmen Sie auch an der Erhebung teil, wenn mit Ihnen kein Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch geführt wurde, bzw. Sie selbst keine Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche geführt haben.

Das Ausfüllen des Fragebogens beträgt in etwa 5 Minuten. Ihre Antworten werden absolut vertraulich und anonym behandelt. Bitte beantworten Sie alle Fragen, da nur vollständig ausgefüllte Fragebögen gültig sind. Es gibt nur richtige Antworten, da es sich um Ihre persönliche Einschätzung handelt, Ihre Sicht und Ihr Erleben der Dinge.

Der Fragebogen gliedert sich in zwei Bereiche:

Mitarbeiter/innen: Wenn mit Ihnen Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche geführt werden, bzw. geführt werden sollten.

Führungskräfte: Wenn Sie mit Ihren Mitarbeiter/innen Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche durchführen bzw. durchführen sollten. Da Sie als Führungskraft einerseits mit Ihren Mitarbeiter/innen Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche führen bzw. führen sollten, und andererseits Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche mit Ihnen führt bzw. führen sollte, gliedert sich der Fragebogen für Sie in Fragen für Führungskräfte (Ihre Gespräche mit Ihren Mitarbeiter/innen) und Fragen für Mitarbeiter/innen (Ihr Gespräch mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten).

Vielen Dank für die Teilnahme.

Elke Hebenstreit

Personalentwicklung

Unter folgendem Link finden Sie bei Bedarf nochmals sämtliche Unterlagen (Leitfaden, Vorbereitungsbogen, Protokoll) für das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch.

<http://www.boku.ac.at/mag.html>

„Technische Information: Um den Zugang möglichst auf BOKU-Angehörige einzuschränken, ist der Zugriff auf die BOKU beschränkt. D. h. von jedem Arbeitsplatz der BOKU aus kann ausgefüllt werden (inkl. Userräume, Infoterminals). Von außerhalb der BOKU (z.B. von zu Hause aus) funktioniert der Zugriff i. d. R. nicht.“



Abschnitt 1a für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte: Dieser Abschnitt enthält Angaben zu Ihrer Person. Bitte kreuzen Sie die zutreffenden Felder an.

Geschlecht	weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/>
Mitarbeiter/innengruppe	Wissenschaftliches Personal <input type="checkbox"/> Allgemeines Personal <input type="checkbox"/>
Sind Sie Führungskraft	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
Hat Ihre/Ihr Vorgesetzte/r mit Ihnen in den letzten 2 Jahren ein Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch durchgeführt?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
Wenn nein , warum hat Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen kein Mitarbeitergespräch geführt?	<hr/> <hr/>
Wenn nein , werden Sie in nächster Zeit ein Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch haben?	ja <input type="checkbox"/> nein, nicht geplant <input type="checkbox"/>
Wenn Sie Führungskraft sind , haben Sie mit Ihren Mitarbeiter/innen in den letzten 2 Jahren Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche durchgeführt?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
Wenn nein , warum nicht?	<hr/>

Abschnitt 1b für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte: Die folgenden Fragen betreffen Ihre allgemeine Einstellung zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch. Bitte beantworten Sie diese Fragen auch dann, wenn Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen noch kein Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch geführt hat bzw. Sie als Vorgesetzte/r mit Ihren Mitarbeiter/innen noch kein Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch geführt haben. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Aussage an.

	Sehr Wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig
Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch generell?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch für die Klärung Ihrer Arbeitsschwerpunkte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch für die Vereinbarung Ihrer Arbeitsziele?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch für Ihre berufliche Entwicklung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Mitarbeiter/innen: Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch für die Verbesserung der Zusammenarbeit mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzte/n?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Führungskräfte: Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch für die Verbesserung der Zusammenarbeit mit Ihren Mitarbeiter/innen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abschnitt 2 für Mitarbeiter/innen: Die folgenden Fragen betreffen die Vorbereitung für das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzte/n. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Aussage an.

Haben Sie sich auf das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch vorbereitet?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
War Ihnen der „Leitfaden zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch“ hilfreich für die Vorbereitung?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
War Ihnen der „Vorbereitungsbogen für Mitarbeiter/innen“ hilfreich für die Vorbereitung?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Hatten Sie den Eindruck, dass ihr/e Vorgesetzte/r sich auf das Gespräch mit Ihnen vorbereitet hat?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Haben Sie den Protokollbogen benutzt, um Ihre Vereinbarungen schriftlich festzuhalten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	



Abschnitt 2 für Führungskräfte: Die folgenden Fragen betreffen die Vorbereitung für die Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche die Sie mit Ihren Mitarbeiter/innen geführt haben. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Aussage an.

Haben Sie sich auf die Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche vorbereitet?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
War Ihnen der „Leitfaden zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch“ hilfreich für die Vorbereitung?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
War Ihnen der „Vorbereitungsbogen für Führungskräfte“ hilfreich für die Vorbereitung?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Hatten Sie den Eindruck, dass ihr/e Mitarbeiter/innen sich auf das Gespräch mit Ihnen vorbereitet haben?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Haben Sie den Protokollbogen benutzt, um Ihre Vereinbarungen schriftlich festzuhalten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	

Abschnitt 3a für Mitarbeiter/innen: Die folgenden Fragen betreffen die Durchführung des Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächs. Im Abschnitt 3a geht es darum, worüber Sie und Ihr/e Vorgesetzte/r im Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch gesprochen haben. Bitte kreuzen Sie die entsprechende Antwort an.

Mein/e Vorgesetzte/r und ich haben über

... die Einhaltung früherer Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte/Aufgabenfelder gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... die Vereinbarung von Arbeitszielen/Arbeitsschwerpunkten/Aufgabenfeldern für das nächste Jahr gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... meine Stärken gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... positive Aspekte, die bei der Arbeit aufgetreten sind (gute Leistungen, Erfolge, ...) gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... meine Schwächen/Lernfelder/Verbesserungsmöglichkeiten gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... unsere gemeinsame Zusammenarbeit gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... die Erwartungen der/des Vorgesetzte/n an mich gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... meine Erwartungen an meine/n Vorgesetzte/n gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... mögliche Entwicklungs- und Fördermaßnahmen gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		

Abschnitt 3b für Mitarbeiter/innen: Im Abschnitt 3b geht es um die Zufriedenheit bei der Durchführung des Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächs mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Weniger zufrieden	Unzufrieden
Wie zufrieden waren Sie mit der Gesprächsatmosphäre generell?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie zufrieden waren Sie mit der Besprechung Ihrer Entwicklungs- und Fördermaßnahmen? Wurde nicht besprochen <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie zufrieden waren Sie mit der Vereinbarung der zukünftigen Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte? Wurde nicht besprochen <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie zufrieden waren Sie über die Rückmeldung über Ihr Arbeitsverhalten? Wurde nicht besprochen <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie zufrieden waren Sie mit der Möglichkeit, Ihrer Führungskraft Rückmeldung über ihr Führungsverhalten geben zu können? Wurde nicht besprochen <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abschnitt 3a für Führungskräfte: Die folgenden Fragen betreffen die Durchführung des Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächs. Im Abschnitt 3a geht es darum, worüber Sie mit Ihren Mitarbeiter/innen gesprochen haben. Bitte kreuzen sie die entsprechende Antwort an.

Ich habe mit meinen Mitarbeiter/innen über ...

... die Einhaltung früherer Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte/Arbeitsfelder gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... die Vereinbarung von Arbeitszielen/Arbeitsschwerpunkten/Aufgabenfeldern für das nächste Jahr gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... deren Stärken gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... positive Aspekte, die bei der Arbeit aufgetreten sind (gute Leistungen, Erfolge, ...) gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... deren Schwächen/Lernfelder/Verbesserungsmöglichkeiten gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... unsere gemeinsame Zusammenarbeit gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... die Erwartungen meiner Mitarbeiter/innen an mich gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... meine Erwartungen an meine Mitarbeiter/innen gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
... mögliche Entwicklungs- und Fördermaßnahmen gesprochen.	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>



Abschnitt 3b für Führungskräfte: In Abschnitt 3b geht es darum wie zufrieden Sie mit den von Ihnen durchgeführten Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche sind. Bitte kreuzen Sie die entsprechende Antwort an.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Weniger zufrieden	Unzufrieden
Wie zufrieden waren Sie mit der Gesprächsatmosphäre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie zufrieden waren Sie mit dem Gesprächsverlauf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie wenig zufrieden oder unzufrieden waren, was könnte verbessert werden?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>			

Für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte:

Den folgenden Platz können Sie für weitere Ideen und Anregungen zur Verbesserung des Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächs nutzen.

Danke, dass Sie an der Umfrage teilgenommen haben!