

BOKU University

Evaluierung Mitarbeitendengespräche 2024

Ergebnisbericht

Personalentwicklung
1.8.2024

Inhalt

1	Einleitung.....	2
2	Das Mitarbeitendengespräch (MAG) an der BOKU.....	3
3	Ergebnisse der Evaluierung.....	3
3.1	Beschreibung der Stichprobe.....	4
3.2	Allgemeine Einstellung zum MAG.....	8
3.3	Vorbereitung auf das MAG	9
3.3.1	Vorbereitung auf das MAG mit der Führungskraft.....	9
3.3.2	Vorbereitung auf das MAG mit den Mitarbeitenden.....	10
3.4	Durchführung des MAG	11
3.4.1	MAG mit der Führungskraft – Themenfelder und Zufriedenheit.....	11
3.4.2	MAG mit den Mitarbeitenden – Themenfelder und Zufriedenheit	14
3.5	Befristete Beschäftigung als Thema im MAG.....	17
3.5.1	MAG mit der Führungskraft – Befristung und Perspektiven.....	17
3.5.2	MAG mit den Mitarbeitenden – Befristung und Perspektiven	18
3.6	Betriebsvereinbarung und Schulung zu MAG	20
3.7	Anmerkungen und Kommentare	20
4	Zusammenfassung und Vergleich.....	22
5	Anhang: Fragebogen	24

1 Einleitung

Die Mitarbeitendengespräche (MAG) an der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) werden regelmäßig evaluiert. Ziel ist es, die allgemeine Einstellung zu den MAG, die Zufriedenheit mit der Durchführung der Gespräche und gegebenenfalls Verbesserungspotential zu erheben und somit zu einer kontinuierlichen Qualitätssicherung der MAG an der BOKU beizutragen.

Die erste Evaluierung fand im Jahr 2006 statt. Nach der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung zur Durchführung der MAG im Jahr 2012 wurde die Evaluierung 2014 wiederholt, um so auch Rückmeldung zum Stand der Implementierung der Betriebsvereinbarung zu erhalten. Die neuerliche Evaluierung 2024 stellt die Entwicklung der letzten zehn Jahre dar. Nachdem die Fragen

gleich belassen wurden und sich eine ähnliche Anzahl an Mitarbeitenden (nämlich 623 versus 620 im Jahr 2014) an der Umfrage beteiligt hat, können die im folgenden dargestellten Ergebnisse direkt mit den früheren Umfrageergebnissen verglichen werden.

Lediglich ein Abschnitt wurde der Umfrage auf Wunsch des wissenschaftlichen Betriebsrates der BOKU hinzugefügt, nämlich die Thematisierung von befristeten Arbeitsverhältnissen im Zuge des MAG. Die Ergebnisse sind in Kapitel 3.5 dargestellt.

2 Das Mitarbeitendengespräch (MAG) an der BOKU

MAG sind für alle Mitarbeiter*innen der BOKU verpflichtend, wenn sie nicht vorübergehend (kürzer als ein Jahr) oder geringfügig beschäftigt sind. Ausgenommen von der geltenden Betriebsvereinbarung sind Lektor*innen, Tutor*innen, freie Dienstnehmende und kurzzeitig angestellte Projektmitarbeitende.¹

Das MAG ist ein wichtiger Baustein der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Es findet einmal jährlich statt und ergänzt als strukturiert geführtes Reflexionsgespräch die Alltagskommunikation. Ein MAG beinhaltet einen Rückblick auf das vergangene Arbeitsjahr, Rückmeldungen zur Zusammenarbeit und zur Arbeitszufriedenheit sowie eine Vorausschau auf das kommende Arbeitsjahr.

Die Betriebsvereinbarung zur Durchführung der MAG regelt u.a. die Dokumentation der Gespräche – sie werden im BOKU Trainingspass erfasst. Die Anzahl der durchgeführten MAG wird in den Zielgesprächen zwischen Rektorat und den einzelnen Organisationseinheiten thematisiert.

3 Ergebnisse der Evaluierung

Die Umfrage erfolgte mittels LimeSurvey vom 29. April bis zum 31. Mai 2024. Der Link zur Umfrage wurde vom Büro des Rektorats über einen Mailverteiler allen Mitarbeitenden der BOKU zugeschickt. Nach zwei Wochen erfolgte ein Erinnerungsmail.

Der Fragebogen war in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Eingeladen zur Teilnahme an der Umfrage wurden alle Mitarbeitenden, auch wenn mit ihnen bisher noch kein MAG geführt wurde. Die Antworten wurden anonym gespeichert und alle vollständig beantworteten Fragebögen wurden ausgewertet.

¹ Alle näheren Informationen zum MAG finden Sie auf der Webpage: <https://short.boku.ac.at/personalentwicklung/MAG>

Der Fragebogen (siehe Anhang) richtet sich an zwei unterschiedliche Personengruppen, nämlich

- Mitarbeitende ohne Führungsfunktion und
- Mitarbeitende mit Führungsfunktion,

und die konkrete Fragestellung wird an die jeweils ausgewählte Personengruppe angepasst. Der Fragebogen beinhaltet 6 Abschnitte:

1. Biographische Daten
2. Allgemeine Einstellung zum MAG
3. Vorbereitung zum MAG
4. Durchführung des MAG
5. Befristete Beschäftigung als Thema im MAG
6. Betriebsvereinbarung und Schulung

3.1 Beschreibung der Stichprobe

779 Datensätze (ein Datensatz ist äquivalent zu einer Person) wurden über die Online-Umfrage gespeichert, davon waren 623 Fragebögen vollständig ausgefüllt. Somit ergibt sich eine Stichprobe mit 623 gültigen Datensätzen. Rund 94 % der Fragebögen wurden in deutscher und 6 % in englischer Sprache ausgefüllt.

Die Teilnehmenden in der Stichprobe sind zu 56,5 % weiblich (N=352), zu 39,3 % männlich (N=245), zu 0,3 % divers (N=2) und 3,9 % (N=24) machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht, siehe Abb. 1.

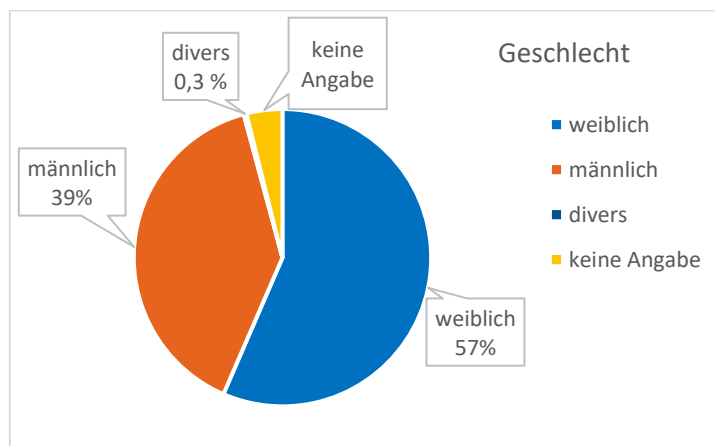


Abbildung 1: Geschlechterverteilung in der Stichprobe

In der Relation haben also an der Umfrage mehr Frauen als Männer teilgenommen. Gemäß Kennzahlen aus der Wissensbilanz lag der Frauenanteil am 31.12.2023 bei 48 % (siehe Tabelle 1).

Die Stichprobe gliedert sich weiters in 45,7 % Mitarbeiter*innen aus dem allgemeinen Personal (N=285) und 54,3 % aus dem wissenschaftlichen Personal (N=338), siehe Abb. 2.

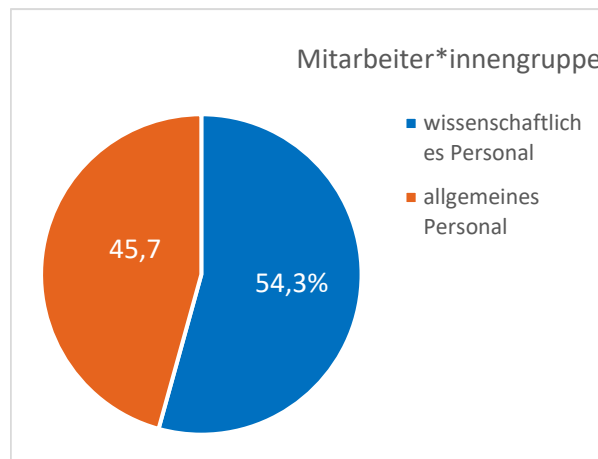


Abbildung 2: Verteilung der Mitarbeiter*innengruppen in der Stichprobe

Das heißt, bedeutend mehr Mitarbeiter*innen aus dem allgemeinen Personal als Mitarbeiter*innen aus dem wissenschaftlichen Personal haben den Fragebogen beantwortet. Der Anteil am allgemeinen Personal an der BOKU lag am 31.12.2023 bei 26,9 % (siehe Tabelle 1).

Mitarbeitende der BOKU	Frauen N	Männer N	Gesamt N	Frauen %	Männer %	Gesamt %
Wissenschaftliches Personal	983	1 218	2 201	32,7	40,4	73,1
darunter Professor*innen und Äquivalente	53	137	190	1,8	4,5	6,3
darunter über F&E-Projekte drittfinanziert	511	549	1 060	17,0	18,2	35,2
Allgemeines Personal	463	347	810	15,4	11,5	26,9
darunter über F&E-Projekte drittfinanziert	84	54	138	2,8	1,8	4,6
Gesamt	1 444	1 564	3 008	48,0	52,0	100,0

Quelle: Wissensbilanz zum Stichtag 31.12.2023, Indikator 1.A.1 (bereinigte Kopffzahlen)

Tabelle 1: Verteilung der Mitarbeitenden der BOKU

Darüber hinaus teilt sich die Stichprobe in 76,6 % Mitarbeitende ohne Führungsfunktion (N=477) und 23,4 % Mitarbeitende mit Führungsfunktion (N=146). Von den Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion hatten 82,6 % (N=394) in den letzten zwei Jahren ein MAG mit ihrer*ihrem Vorgesetzten (siehe Abb. 3) und von den Mitarbeitenden mit Führungsfunktion 75,3 % (N=110) (siehe Abb. 4).

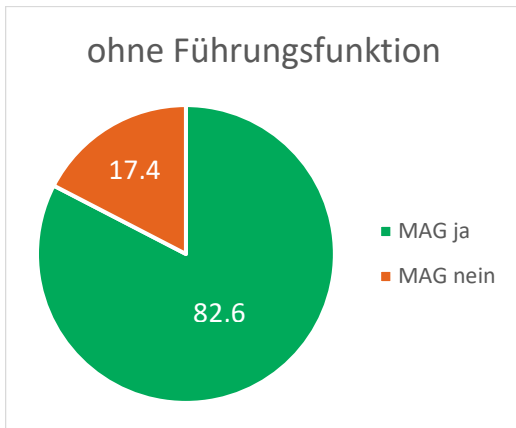


Abbildung 3: MAG mit Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion

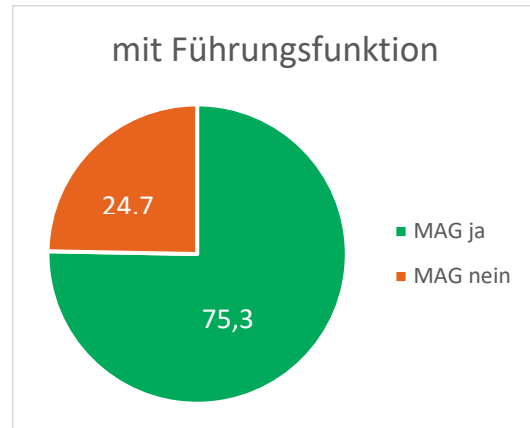


Abbildung 4: MAG mit Mitarbeitenden mit Führungsfunktion

Demzufolge wurde also mit Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion häufiger ein MAG geführt als mit Mitarbeitenden mit Führungsfunktion.

80,8 % der Mitarbeitenden mit Führungsfunktion geben an, dass sie mit ihren Mitarbeiter*innen ein MAG geführt haben, 13,7 % geben an, dass sie dies teilweise taten und 5,5 % der Führungskräfte führten keine MAG mit ihren Mitarbeiter*innen.

95 Personen führen in der Umfrage (vermutete) Gründe an, warum ihre*ihre Vorgesetzte*r mit ihnen kein MAG geführt hat. Tabelle 2 zeigt die genannten Gründe. Die einzelnen Antworten auf die offene Frage „Hat Ihr*e Vorgesetzte*r mit Ihnen in den letzten zwei Jahren ein MAG geführt? Wenn nein, warum nicht?“ werden kategorisiert dargestellt.

Genannte Gründe	Anzahl der Nennungen
erst kurz an der Universität tätig	40
Gründe sind unbekannt	22
Zeitmangel, Überlastung	14
Strukturelle und/oder organisatorische Gründe (Zuständigkeiten unklar; Wechsel Leitungsperson etc.)	10
MAG wurde nicht von der Führungskraft initiiert	8
es wird kein Bedarf gesehen	6
es werden informelle Gespräche geführt	6
MAG ist nicht üblich	1
MAG ist noch geplant	1

Tabelle 2: Gründe warum kein MAG geführt wurde – Sicht Mitarbeitende

Tabelle 3 zeigt die Gründe, warum Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden kein MAG geführt haben. 24 Mitarbeitende mit Führungsfunktion haben die offene Frage „Haben Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen in den letzten zwei Jahren MAG geführt? Wenn nein, warum nicht?“ beantwortet. Die einzelnen Nennungen werden kategorisiert dargestellt.

Genannte Gründe	Anzahl der Nennungen
Aufgrund des Anstellungsverhältnisses der Mitarbeitenden (Studierende; Kurzzeitverträge, externe Lektor*innen etc.)	10
erst kurz an der Universität oder in der Funktion angestellt	7
kein Interesse, kein Bedarf	5
Strukturelle und/oder organisatorische Gründe (z.B. mehrere Vorgesetzte)	4
Zeitmangel	2
Gespräche sind geplant	2
Informelle Gespräche wurden geführt	1

Tabelle 3: Gründe warum kein MAG geführt wurde – Sicht Führungskräfte

3.2 Allgemeine Einstellung zum MAG

Der zweite Abschnitt der Umfrage beinhaltet Fragen zur allgemeinen Einstellung zum MAG. Sie wurden an alle Teilnehmenden der Umfrage gleichermaßen gestellt. Das MAG bewerten demnach

- 88,8 % generell als „sehr wichtig“ (46,1 %) oder „wichtig“ (42,7 %),
- 71,1 % als „sehr wichtig“ (30,7 %) oder „wichtig“ (40,4 %) für die Klärung der Arbeitsschwerpunkte,
- 74,3 % als „sehr wichtig“ (32,9 %) oder „wichtig“ (41,4 %) für die Vereinbarung der Arbeitsziele,
- 71,1 % als „sehr wichtig“ (31,1 %) oder „wichtig“ (40 %) für die berufliche Entwicklung,
- 70,3 % als „sehr wichtig“ (34,0 %) oder „wichtig“ (36,3 %) für die Verbesserung der beruflichen Zusammenarbeit mit der*dem Vorgesetzten und
- 79,5 % der Mitarbeitenden mit Führungsfunktion als „sehr wichtig“ (43,8 %) oder „wichtig“ (35,6%) für die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden.

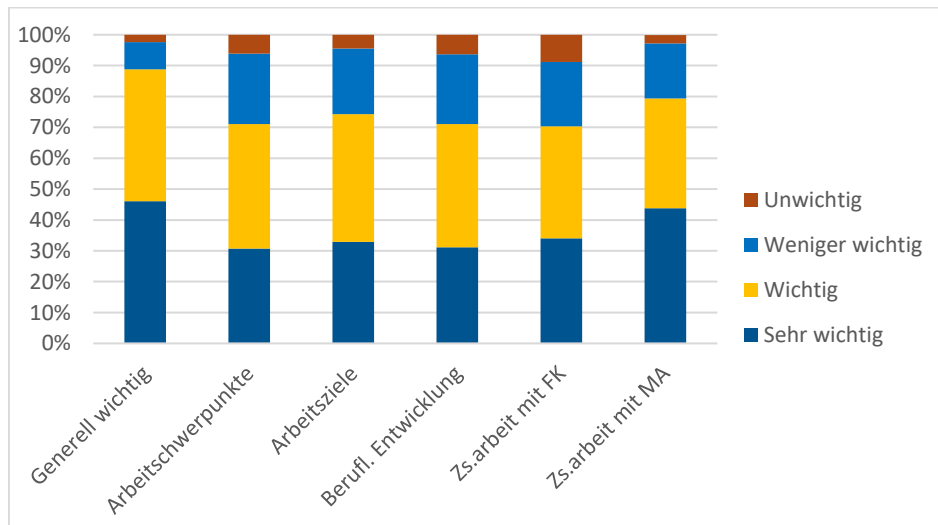


Abbildung 5: Allgemeine Einstellung zum MAG

3.3 Vorbereitung auf das MAG

Im dritten Abschnitt der Umfrage werden Fragen zur Vorbereitung auf das MAG gestellt. Abschnitt 3.3.1 beschreibt die Vorbereitung der Mitarbeiter*innen auf das MAG mit ihrer*ihrem Vorgesetzten. Abschnitt 3.3.2 beschreibt die Vorbereitung der Mitarbeiter*innen mit Führungsfunktion auf das MAG mit ihren Mitarbeitenden.

3.3.1 Vorbereitung auf das MAG mit der Führungskraft

- 63,3 % der Personen haben sich auf das MAG vorbereitet, 28,4 % haben sich teilweise vorbereitet und 8,3 % gingen ohne Vorbereitung in das Gespräch.
- 54,2 % haben den Eindruck, dass sich ihre Führungskraft auf das Gespräch vorbereitet hat. 31,5 % glauben, dass sich die*der Vorgesetzte teilweise vorbereitet hat. 14,3 % sind der Meinung, dass die Führungskraft nicht vorbereitet war.
- 34,9 % geben an, dass ihnen der „Leitfaden zum MAG“ hilfreich für die Vorbereitung war. Für 42,3 % war der Leitfaden teilweise hilfreich und für 22,8 % war er nicht hilfreich.
- 37,9 % geben an, dass ihnen der „Vorbereitungsbogen für Mitarbeitende“ hilfreich für die Vorbereitung war. Für 40,5 % war der Vorbereitungsbogen teilweise hilfreich und für 21,6 % war er nicht hilfreich.
- 74,8 % geben an, dass der Protokollbogen benutzt wurde, um die Gesprächsergebnisse festzuhalten. Bei 11,7 % war dies teilweise der Fall und 13,5 % geben an, dass der Protokollbogen nicht verwendet wurde.

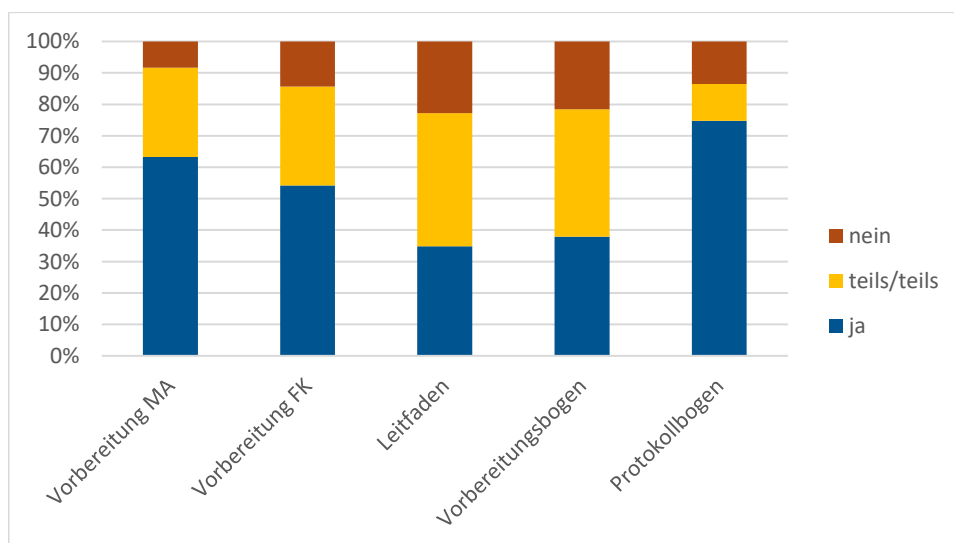


Abbildung 6: Vorbereitung auf das MAG – Sicht Mitarbeitende

3.3.2 Vorbereitung auf das MAG mit den Mitarbeitenden

- 81,2 % der Führungskräfte geben an, dass sie sich auf das Gespräch mit ihren Mitarbeitenden vorbereitet haben. 18,1 % haben sich teilweise auf das MAG vorbereitet und 0,7 % gingen ohne Vorbereitung in das Gespräch.
- 58,0 % der Führungskräfte haben den Eindruck, dass sich ihre Mitarbeitenden auf das MAG mit ihnen vorbereitet haben. 36,2 % glauben, dass sich die Mitarbeitenden teilweise vorbereitet haben. 5,8 % sind der Meinung, dass die Mitarbeitenden nicht auf das MAG vorbereitet waren.
- 36,2 % der Führungskräfte geben an, dass ihnen der „Leitfaden zum MAG“ hilfreich für die Vorbereitung war. Für 47,1 % war der Leitfaden teilweise hilfreich und für 16,7 % war er nicht hilfreich.
- 42,0 % der Führungskräfte geben an, dass ihnen der „Vorbereitungsbogen für Führungskräfte“ hilfreich für die Vorbereitung war. Für 44,2 % war der Vorbereitungsbogen teilweise hilfreich und für 13,8 % war er nicht hilfreich.
- 79,7 % der Führungskräfte führen an, dass sie den Protokollbogen benutzt haben, um die Gesprächsergebnisse festzuhalten. 14,5 % haben den Protokollbogen teilweise verwendet. 5,8 % haben ihn nicht verwendet.

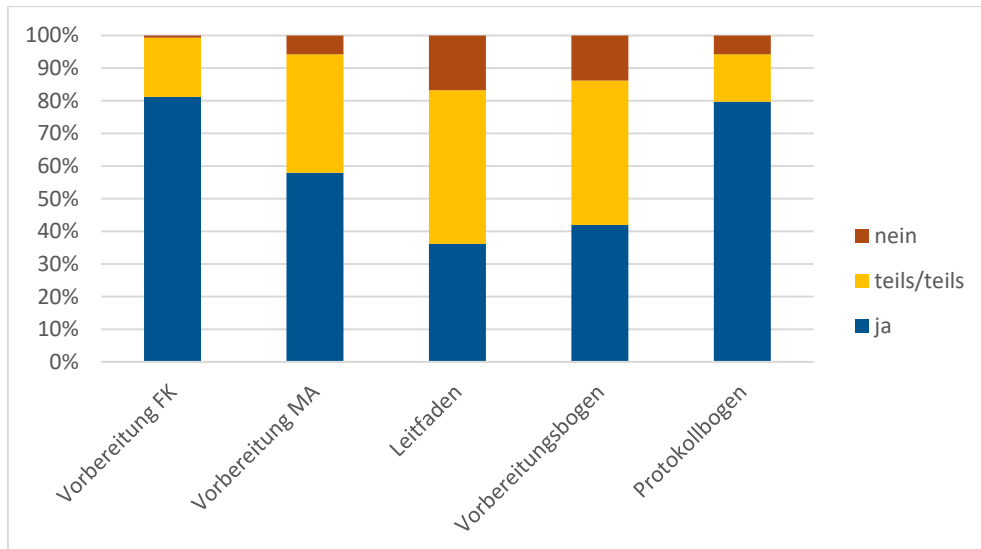


Abbildung 7: Vorbereitung auf das MAG – Sicht Führungskräfte

3.4 Durchführung des MAG

Der vierte Abschnitt der Umfrage befasst sich mit der Durchführung des MAG. Abschnitt 3.4.1 beschreibt die Angaben der Mitarbeitenden mit und ohne Führungsfunktion hinsichtlich der Gespräche mit ihren Vorgesetzten. Abschnitt 3.4.2 beschreibt die Angaben der Mitarbeitenden mit Führungsfunktion hinsichtlich der von ihnen geführten MAG mit ihren Mitarbeitenden.

3.4.1 MAG mit der Führungskraft – Themenfelder und Zufriedenheit

Im ersten Teil werden die verschiedenen Themenfelder des MAG dargestellt. Nach einer Abfrage der konkreten Themen wird am Ende noch eine offene Frage gestellt, worüber mit der*dem Vorgesetzten gesprochen wurde.

- 81,3 % haben mit ihrer*ihrem Vorgesetzten über ihre Arbeitszufriedenheit und über die interne Kommunikation gesprochen. 13,5 % haben darüber teilweise und 5,2 % haben darüber nicht gesprochen.
- 73,0 % haben über die seit dem letzten Gespräch erreichten Ziele und Ergebnisse (unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestandenen Ressourcen) gesprochen. 17,9 % haben darüber teilweise und 9,1 % haben darüber nicht gesprochen.
- 54,4 % geben an, dass sie über das Arbeitsziel der Organisationseinheit und ihre Aufgabenstellung im Folgejahr gesprochen haben. 30,8 % haben darüber teilweise und 14,9 % haben darüber nicht gesprochen.
- 38,1 % haben über die die Ressourcen der Organisationseinheit zur Aufgabenerfüllung gesprochen. 39,1 % haben darüber teilweise und 22,8 % haben darüber nicht gesprochen.
- 47,8 % haben darauf aufbauend über ihren wesentlichen Beitrag zur Aufgabenerfüllung gesprochen. 38,7 % haben darüber teilweise und 13,5 % haben darüber nicht gesprochen.
- 50,2 % haben über Maßnahmen, die zur Verbesserung und Erhaltung ihrer Leistung notwendig und zweckmäßig sind, gesprochen. 32,3 % haben darüber teilweise und 17,5 % haben darüber nicht gesprochen.
- 49,6 % haben mit ihrer*ihrem Vorgesetzten über die Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung sowie die Änderung in der Erfüllung ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz gesprochen. 30,8 % haben darüber teilweise und 19,6 % haben darüber nicht gesprochen.
- 42,1 % haben über ihre Urlaubsplanung für das kommende Arbeitsjahr gesprochen. 23,1 % haben darüber teilweise und 34,5 % haben darüber nicht gesprochen.
- 16,3 % geben an, dass im Zuge des MAG ihre Arbeitsplatzbeschreibung überprüft und aktualisiert wurde. Bei 15,7 % war dies teilweise und bei 68,1 % war dies nicht der Fall.

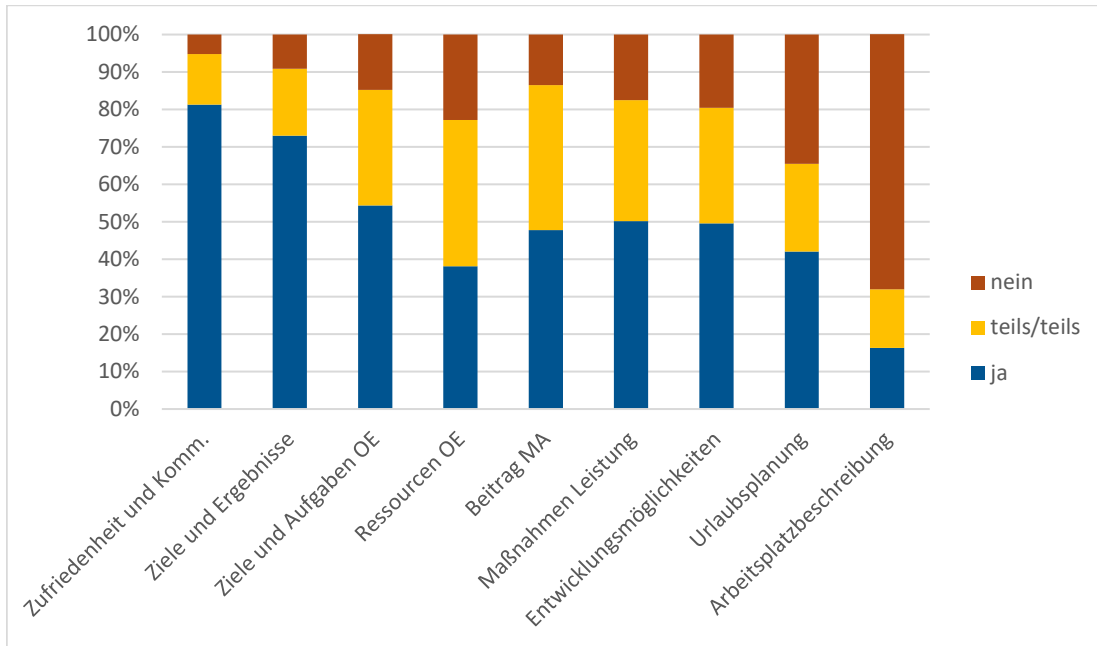


Abbildung 8: Themenfelder des MAG – Sicht Mitarbeitende

63 Personen haben auf die offene Frage “Mein*e Vorgesetzte*r und ich haben gesprochen über ... Sonstiges” geantwortet. Die einzelnen Nennungen werden in Tabelle 4 kategorisiert dargestellt:

Genannte Themen	Anzahl der Nennungen
Arbeitsinhalte und -ziele	17
Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit	10
Karrieremöglichkeiten (auch nicht vorhandene)	8
interne Kommunikation	7
mögliche Fortbildung	7
Strategien und Ziele der Abteilung oder der Universität	7
Probleme, Herausforderungen, auch in der Rolle als Führungskraft	5
Entlohnung und Einstufung	4
Arbeitszeit	3
Kritik an Mitarbeiter*in	2
MAG als Pflichterfüllung	2
Pensionsantritt und Sabbatical	2
Förderungen und Finanzierungsmöglichkeiten	1
Kritik an fehlendem Mitspracherecht im MAG	1
Verbindendes, Gemeinsamkeiten	1

Tabelle 4: Themen, die mit der Führungskraft besprochen wurden

Im zweiten Teil wird die Zufriedenheit mit dem MAG mit der*dem Vorgesetzten dargestellt.

- 55,8 % sind mit der Gesprächsatmosphäre generell „sehr zufrieden“. 35,1 % sind „zufrieden“, 6,2 % „weniger zufrieden“ und 3 % „unzufrieden“.
- 29,4 % sind mit der Besprechung ihrer Entwicklungs- und Fördermaßnahmen „sehr zufrieden“. 42,9 % sind „zufrieden“, 13,7 % „weniger zufrieden“ und 5,8 % „unzufrieden“. Bei 8,3 % der Personen wurde nicht über Entwicklungs- und Fördermaßnahmen gesprochen.
- 31,0 % sind „sehr zufrieden“ mit der Vereinbarung ihrer zukünftigen Arbeitsziele und Arbeitsschwerpunkte. 51,6 % sind „zufrieden“, 8,3 % „weniger zufrieden“ und 3,2 % „unzufrieden“. Bei 6 % der Personen wurde nicht über Arbeitsziele und Arbeitsschwerpunkte gesprochen.
- 50,2 % führen an, dass sie mit der Rückmeldung über ihr Arbeitsverhalten „sehr zufrieden“ sind. 31,0 % sind „zufrieden“, 6,2 % sind „weniger zufrieden“ und 4,2 % sind „unzufrieden“. 8,5 % haben nicht über das Arbeitsverhalten gesprochen.
- 35,7 % sind „sehr zufrieden“ mit der Möglichkeit, ihrer Führungskraft Rückmeldung über deren Führungsverhalten geben zu können. 33,9 % sind damit „zufrieden“, 8,5 % „weniger zufrieden“ und 4,4 % „unzufrieden“. 17,5 % haben nicht über das Führungsverhalten gesprochen.

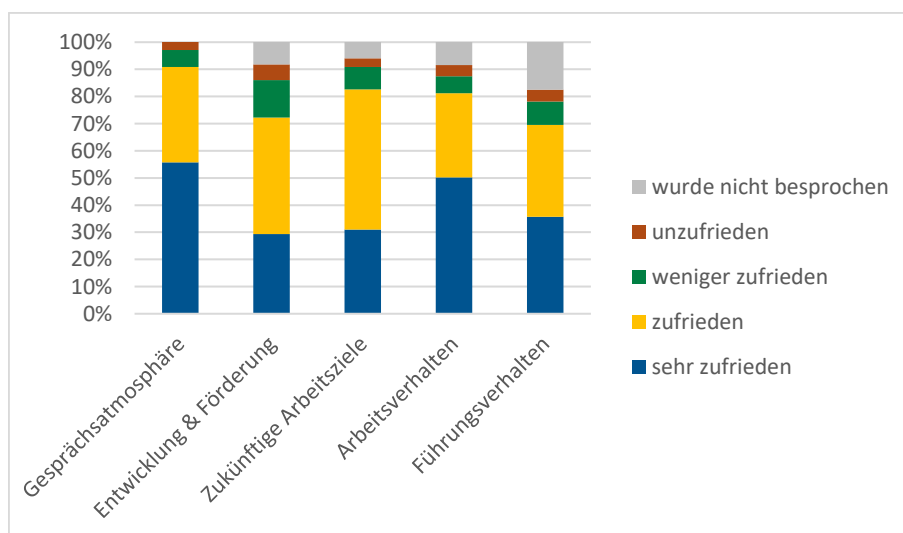


Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Durchführung des MAG – Sicht Mitarbeitende

3.4.2 MAG mit den Mitarbeitenden – Themenfelder und Zufriedenheit

Im ersten Teil werden die verschiedenen Themenfelder des MAG aus Sicht der Führungskraft dargestellt. Nach einer Abfrage konkreter Themen wird am Ende noch eine offene Frage gestellt, worüber mit den Mitarbeitenden gesprochen wurde.

- 92,8 % haben mit ihren Mitarbeitenden über Arbeitszufriedenheit und interne Kommunikation gesprochen. 6,5 % haben darüber teilweise und 0,7 % haben darüber nicht gesprochen.
- 82,6 % haben mit ihren Mitarbeitenden über die seit dem letzten Gespräch erreichten Ziele und Ergebnisse (unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestandenen Ressourcen) gesprochen. 13,8 % haben darüber teilweise und 3,6 % haben darüber nicht gesprochen.
- 55,1 % geben an, dass sie über das Arbeitsziel der Organisationseinheit und ihre Aufgabenstellung im Folgejahr gesprochen haben. 38,4 % haben darüber mit ihren Mitarbeitenden teilweise und 6,5 % haben darüber nicht gesprochen.
- 40,6 % haben über die Ressourcen der Organisationseinheit zur Aufgabenerfüllung gesprochen. 51,4 % haben darüber teilweise und 8,0 % haben darüber nicht gesprochen.
- 60,1 % haben darauf aufbauend den wesentlichen Beitrag der Mitarbeitenden zur Aufgabenerfüllung besprochen. 32,6 % haben darüber teilweise und 7,2 % haben darüber mit ihren Mitarbeitenden nicht gesprochen.
- 70,3 % haben über Maßnahmen, die zur Verbesserung und Erhaltung der Leistung der Mitarbeitenden notwendig und zweckmäßig sind, gesprochen. 26,8 % haben darüber teilweise und 2,9 % haben darüber nicht gesprochen.
- 70,3 % haben mit ihren Mitarbeitenden über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie Änderungen in der Erfüllung der Aufgaben am Arbeitsplatz gesprochen. 28,3 % haben darüber teilweise und 1,4 % haben darüber nicht gesprochen.
- 56,5 % haben mit ihren Mitarbeitenden über die Urlaubsplanung für das kommende Arbeitsjahr gesprochen. 21,0 % haben darüber teilweise und 22,5 % haben darüber nicht gesprochen.
- 10,1 % geben an, dass sie im Zuge des MAG die Arbeitsplatzbeschreibung überprüft und aktualisiert haben. 28,1 % haben dies teilweise gemacht und 61,6 % haben die Arbeitsplatzbeschreibung nicht überprüft.

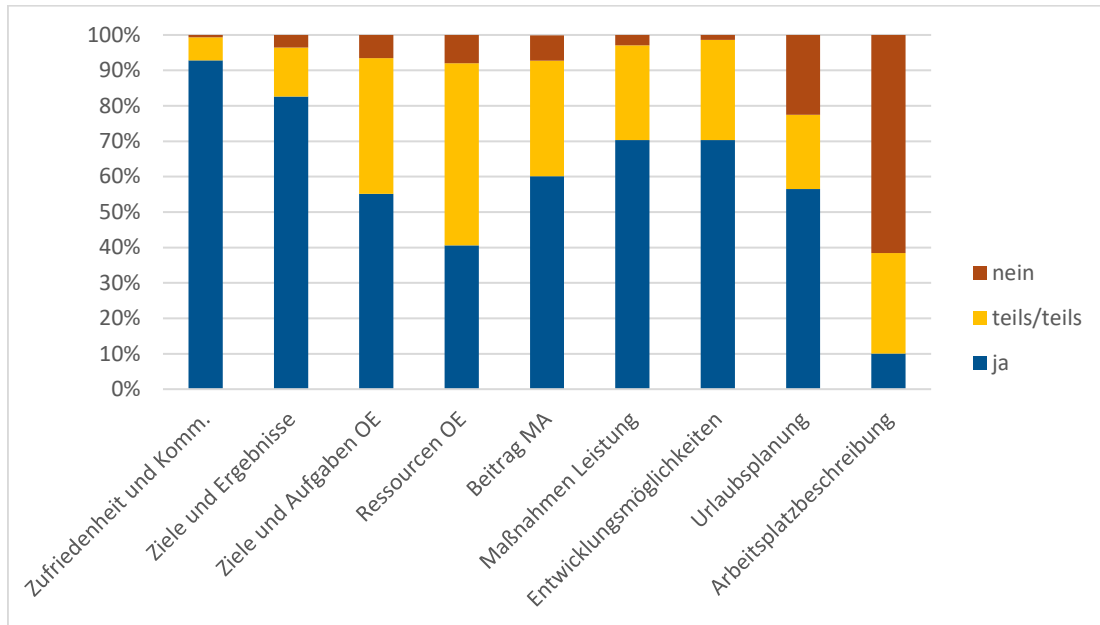


Abbildung 10: Themenfelder des MAG – Sicht Führungskräfte

22 Personen haben die offene Frage “Ich habe mit meinen Mitarbeitenden gesprochen über ... Sonstiges ” beantwortet. Die einzelnen Nennungen werden in Tabelle 5 kategorisiert dargestellt, fallweise gibt es mehrere Kategorien in einer Antwort:

Genannte Themen	Anzahl der Nennungen
Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit	8
Entwicklungsperspektive (auch nicht vorhandene)	8
Fortbildungsmaßnahmen	6
Gesundheit am Arbeitsplatz, Work-Life-Balance	3
Publikationen und Projekte	3
Entlohnung und Einstufung	2
Strategien und Ziele der Abteilung oder der Universität	2

Tabelle 5: Sonstige Themen, die mit Mitarbeitenden besprochen wurden

Im zweiten Teil wird die Zufriedenheit mit der Durchführung des MAG mit den Mitarbeitenden dargestellt.

- 65,9 % sind mit der Gesprächsatmosphäre „sehr zufrieden“, 34,1 % sind „zufrieden“. Niemand (0 %) ist mit der Atmosphäre im Gespräch „weniger zufrieden“ oder „unzufrieden“.

- 58,7 % sind mit dem Gesprächsverlauf „sehr zufrieden“, 40,6 % sind „zufrieden“. 0,7 % sind mit dem Gesprächsverlauf „weniger zufrieden“ und niemand (0 %) ist „unzufrieden“.

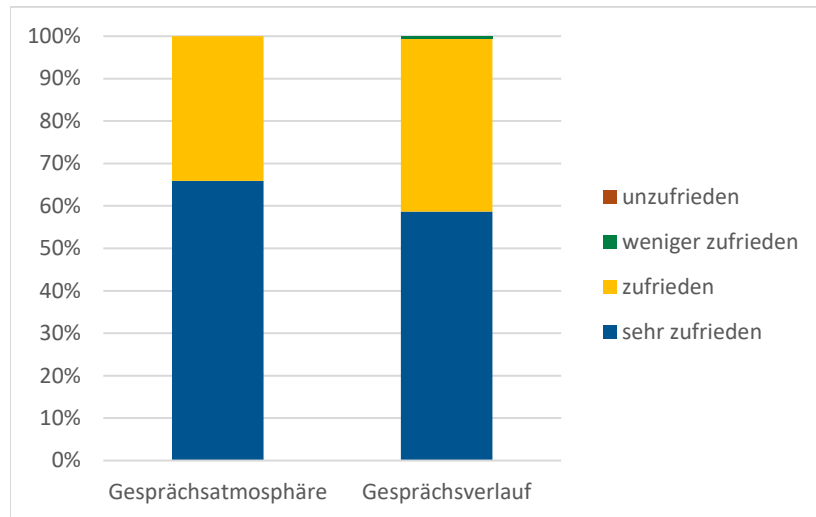


Abbildung 11: Zufriedenheit mit der Durchführung der MAG – Sicht Führungskräfte

10 Personen haben die offene Frage “Wenn Sie wenig zufrieden oder unzufrieden waren, was könnte verbessert werden?” beantwortet. Die einzelnen Nennungen der Führungskräfte werden in Tabelle 6 kategorisiert dargestellt, fallweise gibt es mehrere Kategorien in einer Antwort.

Genannte Themen	Anzahl der Nennungen
Protokollbogen MAG	2
eigene Gesprächsführung	2
fehlender Handlungsspielraum	2
bessere eigene Vorbereitung	1
informelle Gespräche sind ausreichend	1
Ressourcenknappheit	1

Tabelle 6: Verbesserungsmöglichkeiten – Sicht Führungskräfte

3.5 Befristete Beschäftigung als Thema im MAG

3.5.1 MAG mit der Führungskraft – Befristung und Perspektiven

Dieser Abschnitt der Umfrage befasst sich mit der Thematisierung von befristeten Beschäftigungen im MAG sowie mit der Unterstützung bei der Entwicklung von Perspektiven aus Sicht der Mitarbeitenden.

- 37,1 % der Mitarbeitenden führen an, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag mit der BOKU haben. 62,9 % haben einen unbefristeten Vertrag.
- 49,7 % der Mitarbeitenden mit befristetem Arbeitsvertrag geben an, dass das Arbeitsverhältnis in den kommenden 12 Monaten endet. Für 50,3 % endet es nicht in den kommenden 12 Monaten.

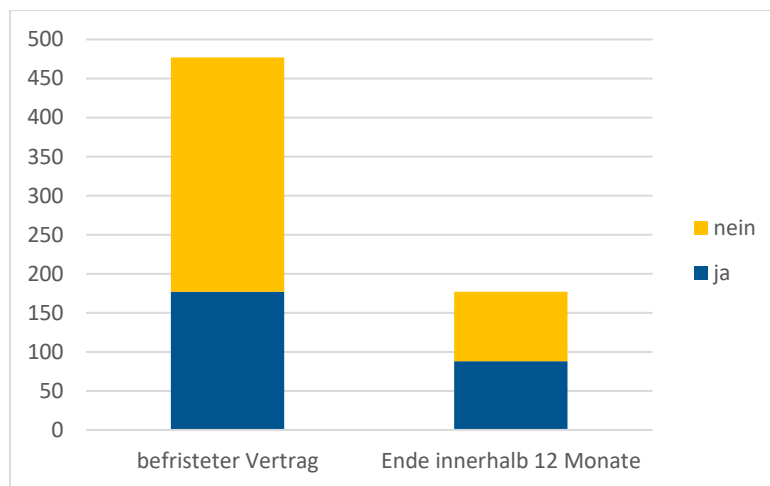


Abbildung 12: Befristete Beschäftigung – Angaben Mitarbeitende

- Bei 65,6 % der Mitarbeitenden mit befristetem Arbeitsvertrag wurde im letzten MAG über die Befristung gesprochen. Bei 34,4 % wurde darüber nicht gesprochen.
- Bei 53,1 % wurden Perspektiven und Möglichkeiten für ihre berufliche Zukunft nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags innerhalb der Universität besprochen. Bei 46,9 % wurde darüber nicht gesprochen.
- Bei 24,2 % wurden Perspektiven und Möglichkeiten für ihre berufliche Zukunft nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags außerhalb der Universität besprochen. Bei 75,8 % wurde darüber nicht gesprochen.

- 33,6 % geben an, dass sie sich durch die besprochenen Perspektiven und Möglichkeiten für ihre berufliche Entwicklung unterstützt fühlen. 37,5 % fühlen sich teilweise unterstützt, 28,9 % fühlen sich nicht unterstützt.

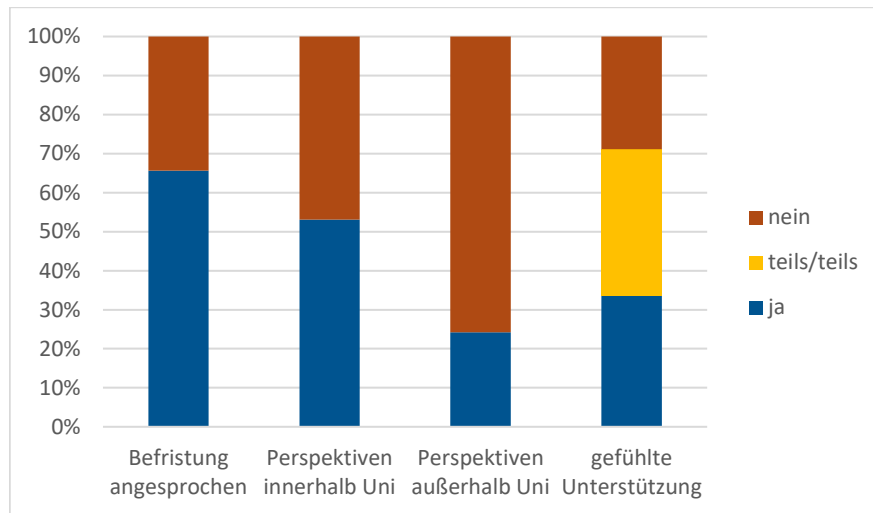


Abbildung 13: befristete Beschäftigung und Perspektiven – Angaben Mitarbeitende

3.5.2 MAG mit den Mitarbeitenden – Befristung und Perspektiven

Dieser Abschnitt befasst sich mit der Thematisierung von befristeten Beschäftigungen im MAG sowie mit der Unterstützung bei der Entwicklung von Perspektiven nach dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses aus Sicht der Führungskraft. Nach konkreten Fragen wird ein offener Raum für Anmerkungen zur Verfügung gestellt.

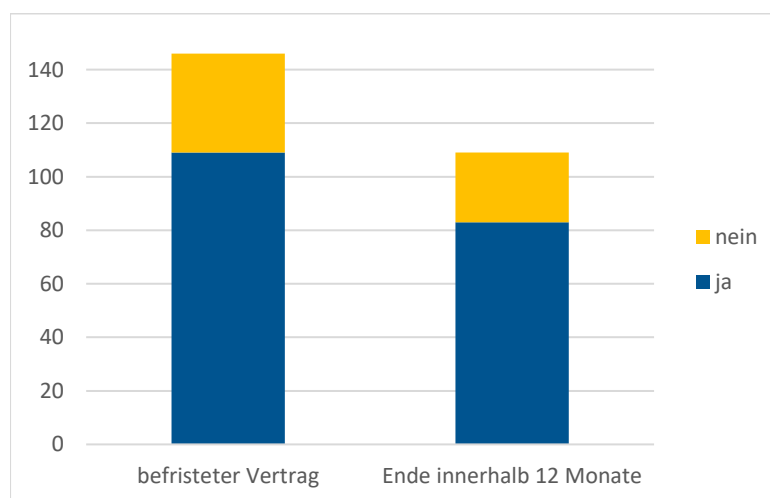


Abbildung 14: Befristete Beschäftigung – Angaben Führungskräfte

- 74,7 % der Führungskräfte führen an, dass sie eine*n oder mehrere Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsvertrag haben. 25,3 % haben keine Mitarbeitenden mit befristetem Vertrag.
- 76,1 % geben an, dass ein oder mehrere der befristeten Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeitenden in den kommenden 12 Monaten endet. Bei 23,9 % endet kein befristetes Arbeitsverhältnis in den kommenden 12 Monaten.
- 87,6 % haben die Befristung des Arbeitsvertrags im letzten MAG thematisiert. 8,6 % haben die Befristung teilweise besprochen und 3,8 % haben nicht darüber gesprochen.
- 63,8 % haben Perspektiven und Möglichkeiten für die berufliche Zukunft nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags innerhalb der Universität besprochen. 27,6 % haben teilweise darüber gesprochen, 8,6 % haben nicht darüber gesprochen.
- 50,5 % haben Perspektiven und Möglichkeiten für die berufliche Zukunft nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags außerhalb der Universität besprochen. 31,4 % haben teilweise darüber gesprochen, 18,1 % haben nicht darüber gesprochen.

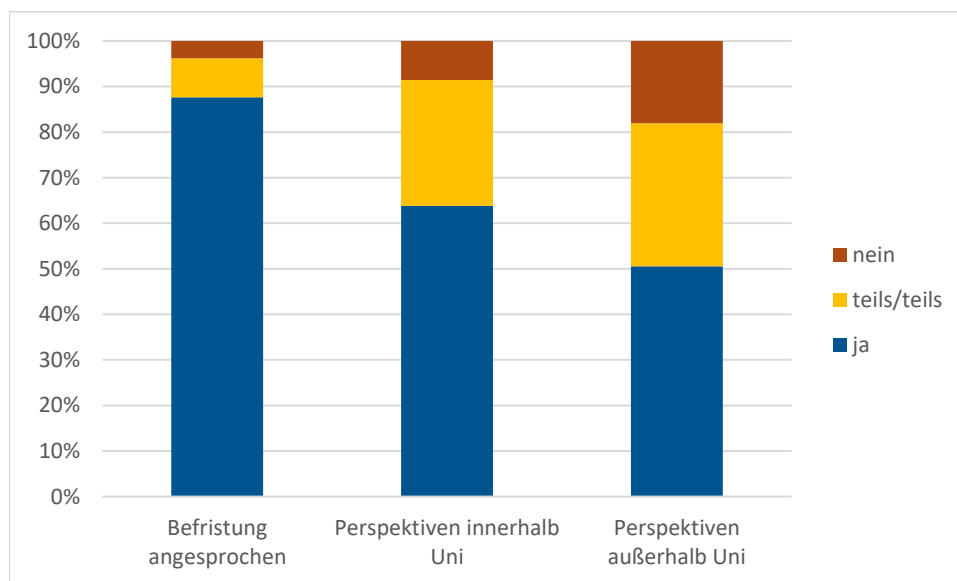


Abbildung 15: befristete Beschäftigung und Perspektiven – Angaben Führungskräfte

17 Personen nutzen den offenen Raum für Anmerkungen zu diesen Fragen. Die einzelnen Nennungen der Führungskräfte werden in Tabelle 7 kategorisiert. Fallweise gibt es mehrere Kategorien in einer Antwort.

Genannte Themen	Anzahl der Nennungen
fehlende Perspektiven und Möglichkeiten innerhalb der Universität	10
frühzeitige Kündigung oder Stellenwechsel	3
wurde außerhalb des MAG besprochen	1
Weiterleitung von Stellenangeboten und Optionen	1
Frage nach den beruflichen Möglichkeiten nach der Befristung	1
Betrachtung der Perspektiven innerhalb und außerhalb der Universität	1
ein Dauerthema	1

Tabelle 7: Anmerkungen – Führungskräfte

3.6 Betriebsvereinbarung und Schulung zu MAG

Im letzten Abschnitt der Umfrage werden Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion gefragt, ob sie die Betriebsvereinbarung zur Durchführung von MAG kennen und ob sie schon einmal eine Schulung zur Führung von MAG (im BOKU Trainingspass) besucht haben.

- 66,6 % geben an, die Betriebsvereinbarung zur Durchführung von MAG zu kennen. 33,4 % geben an, die Betriebsvereinbarung nicht zu kennen.
- 18,1 % aller Befragten geben an, eine Schulung zur Durchführung von MAG besucht zu haben. 81,9 % geben an, keine Schulung besucht zu haben.

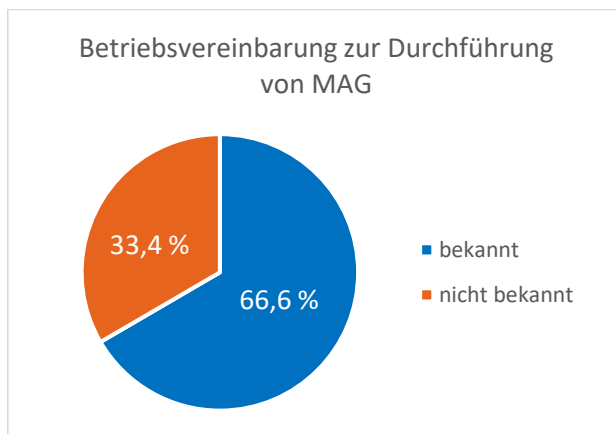


Abbildung 16: Bekanntheit Betriebsvereinbarung

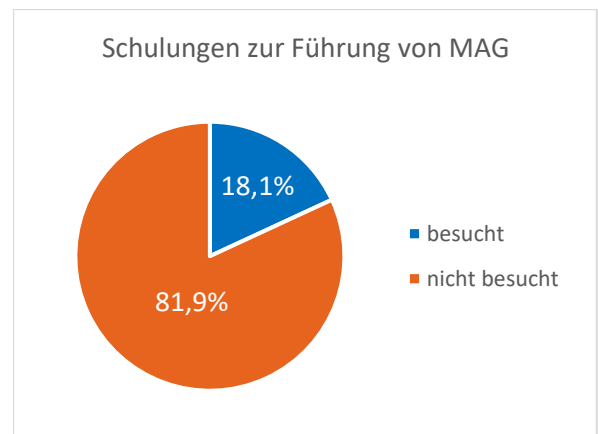


Abbildung 17: Teilnahme Schulung

3.7 Anmerkungen und Kommentare

Am Ende bietet die Umfrage ein offenes Feld für Anmerkungen und Kommentare, das von 68 Personen genutzt wird. Die verschiedenen Wortmeldungen nach dem Hinweis „Den folgenden Platz können Sie nutzen, falls Sie uns am Ende der Befragung noch etwas mitteilen möchten“

wurden kategorisiert (fallweise gibt es mehrere Kategorien in einer Antwort) und sind in Tabelle 8 dargestellt.

Genannte Themen	Anzahl der Nennungen
MAG auf Augenhöhe ist grundsätzlich sinnvoll (Reflexion Problembereiche, Orientierung und Entwicklungsperspektiven)	8
Kritik, da das MAG zu keiner Änderung der Arbeitssituation führt bzw. keine Konsequenzen möglich sind (fehlender Handlungsspielraum oder Ressourcen)	8
Keine Karrieremöglichkeiten bzw. schlechte Rahmenbedingungen	6
FK sollten MAG ernst nehmen und nicht nur als (lästige) Pflichterfüllung sehen	4
Unterlagen zum MAG verbessern	4
Unterlagen / Betriebsvereinbarung waren bisher unbekannt oder wenig bekannt	4
Kritik an befristeten Verträgen	4
Schulungen, auch zu anderen Themen, sind sinnvoll	4
Anmerkungen zu MAG-Schulungen	4
Es gibt keinen Bedarf für MAG, wenn informelle Gespräche gut sind	3
Es sollte (bzw. ist) eine unabhängige Person beim MAG anwesend sein	3
MAG ist dann sinnvoll, wenn es Handlungsspielräume für Konsequenzen und Entwicklungsperspektiven gibt	2
ehrliche Rückmeldungen an die Führungskraft problematisch	2
MAG bringt keinen Mehrwert	2
Dokumentation der MAG im Trainingspass nicht klar	2
MAG sollte öfter als einmal pro Jahr stattfinden	2
Pflicht für MAG wird als sinnvoll erachtet	2
Auswahl der Führungskraft nach Führungskompetenz und Evaluierungsmöglichkeit der Führungskräfte wünschenswert	2
Administrativer Aufwand lässt wenig Zeit für MAG	1
Führungskompetenzen sollen weiterentwickelt werden (Schulungen, etc.)	1
Fehlendes Feedback zur Arbeit im MAG	1

Tabelle 8: Anmerkungen und Kommentare

4 Zusammenfassung und Vergleich

Die Umfrage weist insgesamt ein sehr gutes Ergebnis aus. Der Vergleich der Umfragen zeigt, dass sich das MAG als Instrument der Personalführung an der BOKU seit der Implementierung der Betriebsvereinbarung und der letzten Umfrage im Jahr 2014 weiter positiv entwickelt hat. Die Personen, die 2024 an der Umfrage teilgenommen haben, sind nach wie vor zum stark überwiegenden Teil vom Nutzen der Gespräche überzeugt und mit der Durchführung der Gespräche insgesamt sehr zufrieden. Die Anzahl der BOKU weit geführten MAG ist kontinuierlich steigend.

Die ausgewertete Stichprobe aus der Umfrage 2024 ist sehr ähnlich wie in der Umfrage 2014: Es konnten 623 Datensätze ausgewertet werden, im Jahr 2014 waren es 620. In der Relation zur Gesamtanzahl der Mitarbeitenden der BOKU haben an der Umfrage wieder mehr Frauen (56,5 % vs. 52,9 % im Jahr 2014) als Männer, und bedeutend mehr Personen aus dem allgemeinen Universitätspersonal (45,7 % vs. 44 % im Jahr 2014) als Wissenschaftler*innen teilgenommen. Der Gesamtanteil der Frauen in der Wissensbilanz 2023 betrug 48 % und des allgemeinen Universitätspersonals nur 26,9 %. Die Teilnahme an Mitarbeitenden mit Führungsfunktion an der Umfrage ist leicht gestiegen (23,4 % vs. 19,8 % im Jahr 2014).

Deutlich mehr Personen geben in der Umfrage 2024 an, dass sie in den letzten beiden Jahren ein MAG mit ihrer*ihrem Vorgesetzten hatten, nämlich 82,6 % der Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion (vs. 72,2 % im Jahr 2014) sowie 75,3 % der Mitarbeitenden mit Führungsfunktion (vs. 63,4 % im Jahr 2014). Der überwiegende Teil der in der Umfrage angegebenen Gründe, warum kein MAG geführt wurde, bezieht sich mit 57 Nennungen (vs. 47 im Jahr 2014) auf ein vorübergehendes oder erst kurz bestehendes Anstellungsverhältnis.

Die kontinuierliche Steigerung der Anzahl der MAG spiegelt sich auch in den im BOKU Trainingspass vorhandenen Daten über geführte MAG² wider: Wurden 2013 BOKU weit noch 742 MAG dokumentiert, davon 297 mit allgemeinem und 445 mit wissenschaftlichem

² Ab dem Jahr 2015 werden die geführten MAG dezentral im BOKU Trainingspass dokumentiert und von dort automatisiert ausgewertet. Davor dienten die von den Organisationseinheiten jährlich übermittelten Berichtslisten als Datenbasis.

Personal, so waren es 2023 bereits 1.349, davon 494 mit allgemeinem und 855 mit wissenschaftlichem Personal, siehe Abb. 18.

Die positive Entwicklung der Zahlen lässt auf eine gestiegene Akzeptanz der MAG an der BOKU schließen. Dafür können mehrere Faktoren ausschlaggebend sein. Neben der kontinuierlichen Begleitung durch regelmäßige Schulungsmaßnahmen spielt vermutlich auch die durch den BOKU Trainingspass geschaffene Transparenz bei: Leiter*innen von Departments und Serviceeinrichtungen können im BOKU Trainingspass jederzeit die Anzahl der eingetragenen Gespräche ihrer Organisationseinheit abrufen. Darüber hinaus ist das Führen von MAG seit Jahren standardisierter Teil der Zielvereinbarungen mit den einzelnen Organisationseinheiten und die Zahlen werden in den jährlichen Begleitgesprächen mit dem Rektorat thematisiert.

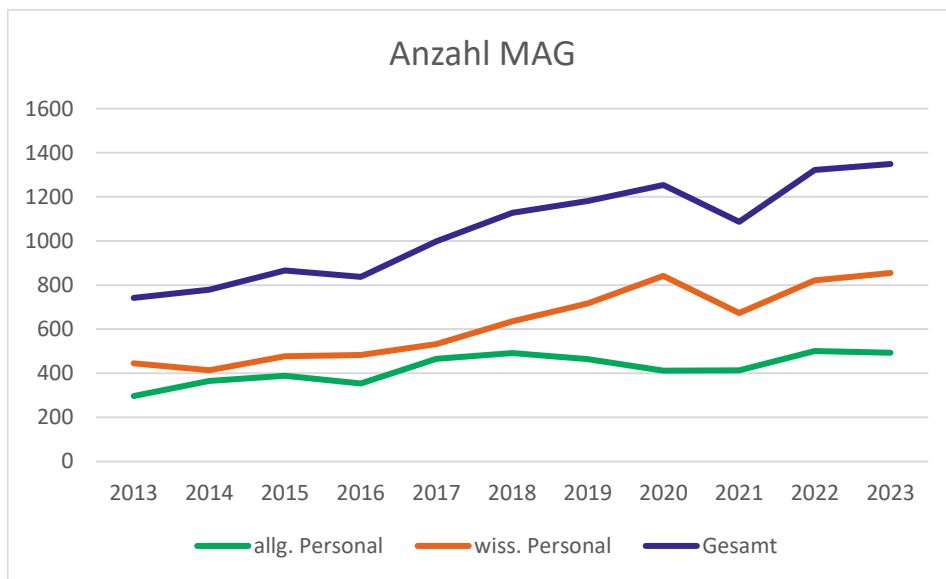


Abbildung 18: Anzahl der dokumentierten MAG 2013 – 2023

Die allgemeine Einstellung zum MAG hat sich ebenfalls weiter verbessert: 88,8 (vs. 82,3 % im Jahr 2014) bewerten in der Umfrage 2024 das MAG als „sehr wichtig“ oder „wichtig“. 63,3 % (vs. 59 % im Jahr 2014) haben sich auf das MAG mit ihrer*ihrem Vorgesetzten, 81,2 % (vs. 80,4 % im Jahr 2014) auf das MAG mit ihren Mitarbeitenden vorbereitet.

Die Zufriedenheit mit der Gesprächsatmosphäre im MAG ist in den Umfragen gleichbleibend hoch: 90,8 % der Mitarbeitenden (vs. 90,6 % im Jahr 2014) sind damit allgemein „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“, bei den Führungskräften sind es sogar 100 %.

Neu in der Umfrage 2024 ist die Abfrage hinsichtlich befristeter Beschäftigungen: 65,6 % der Mitarbeitenden mit befristetem Arbeitsvertrag geben an, dass ihre Befristung im MAG thematisiert wurde. Davon wurde mit 53,1 % über Perspektiven und Möglichkeiten für ihre berufliche Zukunft innerhalb und mit 24,2 % über Perspektiven außerhalb der Universität gesprochen. 71,1 % fühlen sich dadurch unterstützt bzw. teilweise unterstützt.

Demgegenüber geben 87,6 % der Führungskräfte an, dass die befristeten Arbeitsverträge im MAG thematisiert wurden. Davon haben 63,8 % Perspektiven und Möglichkeiten für die berufliche Zukunft innerhalb und 50,5 % Perspektiven außerhalb der Universität besprochen. Der prozentuale Unterschied zwischen den Angaben der Mitarbeitenden und der Führungskräfte lässt darauf schließen, dass überproportional viele Führungskräfte an der Umfrage teilgenommen haben, die in der Personalführung hohes Engagement zeigen und das MAG möglichst umfassend zur Unterstützung ihrer Mitarbeitenden nutzen.

Die Bekanntheit der Betriebsvereinbarung zur Durchführung von MAG ist in den letzten zehn Jahren erfreulicherweise gestiegen: 66,6 % (vs. 51,6 % im Jahr 2014) geben in der Umfrage an, die Betriebsvereinbarung zu kennen. Auch die Schulungsmöglichkeit für das MAG wird gerne genutzt: 18,1 % der befragten Personen (vs. 6,9 % im Jahr 2014) haben bereits an einer Schulung teilgenommen.

Bei den Anmerkungen und Kommentaren zum MAG fällt auf, dass es in der Umfrage 2024 im Gegensatz zur Umfrage 2014 keine Nennung von Unklarheiten gibt, wer mit wem ein MAG führen muss. 14 Personen (genauso viel wie im Jahr 2014) kritisieren, dass das MAG zu keiner Änderung der Arbeitssituation oder der Karrieremöglichkeiten beiträgt.

Demgegenüber betonen 10 Personen im offenen Raum explizit die grundsätzliche Sinnhaftigkeit des (verpflichtenden) MAG (vs. 18 im Jahr 2014). 4 Personen (vs. 9 im Jahr 2014) fordern, dass Führungskräfte das MAG ernst nehmen und nicht als unliebsame Pflichterfüllung betrachten sollten.

Ausblick: Die derzeit eingeführten Prozesse tragen zu Transparenz, Klarheit und Professionalität der MAG bei. Werden sie behalten, ist davon auszugehen, dass das MAG in der Personalführung der BOKU weiterhin eine wichtige Rolle spielen wird.

5 Anhang: Fragebogen

Evaluierung Mitarbeitendengespräche 2024

Vielen Dank, dass Sie an der Online-Befragung zur Evaluierung der Mitarbeitendengespräche 2024 teilnehmen.

Sie helfen damit, die allgemeine Einstellung zu den Mitarbeitendengesprächen sowie die Zufriedenheit mit der Durchführung der Gespräche und in weiterer Folge Verbesserungspotential zu erheben.

In dieser Umfrage sind 31 Fragen enthalten.

Abschnitt 1a für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte

Dieser Abschnitt enthält Angaben zu Ihrer Person. Bitte kreuzen Sie die zutreffenden Felder an.

Geschlecht

*

🗳 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:
Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- weiblich
- männlich
- divers
- keine Angabe

Mitarbeiter*innengruppe

*

🗳 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:
Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Wissenschaftliches Personal
- Allgemeines Personal

Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche

*

🗳 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:
Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- als Mitarbeiter*in und als Führungskraft
- nur als Mitarbeiter*in

Haben Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen in den letzten 2 Jahren Mitarbeitendengespräche geführt?

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'als Mitarbeiter*in und als Führungskraft' bei Frage ' [Rolle]' (Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche)

🗳 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:
Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, mit allen
- teils/teils
- nein

Wenn nein, warum nicht?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'teils/teils' oder 'nein' bei Frage ' [Mitarbgefhrt]' (Haben Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen in den letzten 2 Jahren Mitarbeitendengespräche geführt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Hat Ihr*e Vorgesetzte*r mit Ihnen in den letzten 2 Jahren ein Mitarbeitendengespräch geführt?

*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Wenn nein, warum nicht?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Nein' bei Frage ' [Vorgesgefhrt]' (Hat Ihr*e Vorgesetzte*r mit Ihnen in den letzten 2 Jahren ein Mitarbeitendengespräch geführt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Abschnitt 1b für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte

Die folgenden Fragen betreffen Ihre allgemeine Einstellung zum Mitarbeitendengespräch. Bitte beantworten Sie diese Fragen auch dann, wenn Ihr*e Vorgesetzte*r mit Ihnen noch kein Mitarbeitendengespräch geführt hat bzw. Sie als Vorgesetzte*r mit Ihren Mitarbeiter*innen noch kein Mitarbeitendengespräche geführt haben. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende

Aussage an.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig
Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Mitarbeitendengespräch generell?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie wichtig ist das Mitarbeitendengespräch für die Klärung von Arbeitsschwerpunkten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie wichtig ist das Mitarbeitendengespräch für die Vereinbarung von Arbeitszielen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie wichtig ist das Mitarbeitendengespräch für die berufliche Entwicklung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie wichtig ist das Mitarbeitendengespräch für die Verbesserung der Zusammenarbeit mit Ihrer*Ihrem Vorgesetzten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 Antwort war 'als Mitarbeiter*in und als Führungskraft' bei Frage ' [Rolle]' (Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig
Aus Sicht einer*eines Vorgesetzten, wie wichtig ist das Mitarbeitendengespräch für die Verbesserung der Zusammenarbeit mit Ihren Mitarbeiter*innen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abschnitt 2 für Mitarbeiter*innen

Die folgenden Fragen betreffen die Vorbereitung für das Mitarbeitendengespräch mit Ihrer*Ihrem Vorgesetzten. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Aussage an.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 Antwort war 'Ja' bei Frage ' [Vorgesefhrt]' (Hat Ihr*e Vorgesetzte*r mit Ihnen in den letzten 2 Jahren ein Mitarbeitendengespräch geführt?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

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

Abschnitt 2 für Führungskräfte

Die folgenden Fragen betreffen die Vorbereitung für die Mitarbeitendengespräche, die Sie

mit Ihren Mitarbeiter*innen geführt haben. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Aussage an.

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'als Mitarbeiter*in und als Führungskraft' bei Frage ' [Rolle]' (Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche) *und* Antwort war NICHT 'nein ' bei Frage ' [Mitarbgefhrt]' (Haben Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen in den letzten 2 Jahren Mitarbeitendengespräche geführt?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	ja	teils/teils	nein
Haben Sie sich auf die Mitarbeitendengespräche vorbereitet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
War Ihnen der „Leitfaden zum Mitarbeitendengespräch“ hilfreich für die Vorbereitung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
War Ihnen der „Vorbereitungsbogen für Führungskräfte“ hilfreich für die Vorbereitung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hatten Sie den Eindruck, dass sich Ihre Mitarbeiter*innen auf das Gespräch mit Ihnen vorbereitet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie den Protokollbogen benutzt, um Ihre Vereinbarungen schriftlich festzuhalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abschnitt 3a für Mitarbeiter*innen

Die folgenden Fragen betreffen die Durchführung des Mitarbeitendengesprächs. Im Abschnitt 3a geht es darum, worüber Sie und Ihr*e Vorgesetzte*r im Mitarbeitendengespräch gesprochen haben. Bitte kreuzen Sie die entsprechende Antwort an.

Mein*e Vorgesetzte*r und ich haben gesprochen über *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage ' [Vorgesefhrt]' (Hat Ihr*e Vorgesetzte*r mit Ihnen in den letzten 2 Jahren ein Mitarbeitendengespräch geführt?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	ja	teils/teils	nein
Arbeitszufriedenheit und interne Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die seit dem letzten Gespräch erreichten Ziele und Ergebnisse (unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestandenen Ressourcen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
das Arbeitsziel der Organisationseinheit und ihre Aufgabenstellung im Folgejahr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Ressourcen der Organisationseinheit zur Aufgabenerfüllung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
darauf aufbauend meinen wesentlichen Beitrag zur Aufgabenerfüllung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	ja	teils/teils	nein
Maßnahmen, die zur Verbesserung und Erhaltung meiner Leistung notwendig und zweckmäßig sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Änderung in der Erfüllung meiner Aufgaben am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meine Urlaubsplanung für das kommende Arbeitsjahr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Zuge des Gesprächs wurde meine Arbeitsplatzbeschreibung überprüft und aktualisiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mein*e Vorgesetzte*r und ich haben gesprochen über ...

Sonstiges:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 Antwort war 'Ja' bei Frage ' [Vorgesgefahrt]' (Hat Ihr*e Vorgesetzte*r mit Ihnen in den letzten 2 Jahren ein Mitarbeitendengespräch geführt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Abschnitt 3b für Mitarbeiter*innen

Im Abschnitt 3b geht es um die Zufriedenheit bei der Durchführung des Mitarbeitendengesprächs mit Ihrem*Ihrer Vorgesetzten. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ((Vorgesgefahrt.NAOK (/questionAdministration/view/surveyid/628485/gid/23101/qid/523614) == "Y"))

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Weniger zufrieden	Unzufrieden
Wie zufrieden waren Sie mit der Gesprächsatmosphäre generell?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 Antwort war 'Ja' bei Frage ' [Vorgesgefñhrt]' (Hat Ihr*e Vorgesetzte*r mit Ihnen in den letzten 2 Jahren ein Mitarbeitendengespräch geführt?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

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

Arbeitsverhältnisses. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag mit der BOKU? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 Antwort war 'nur als Mitarbeiter*in' bei Frage ' [Rolle]' (Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Endet Ihr befristetes Arbeitsverhältnis bereits in den kommenden 12 Monaten? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 Antwort war 'Ja' bei Frage ' [q3cmitarbbefristung]' (Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag mit der BOKU?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Abschnitt 3c für Mitarbeiter*innen

Im Abschnitt 3c geht es um die Thematisierung einer befristeten Beschäftigung im Mitarbeitendengespräch und um die Entwicklung von Perspektiven nach Ablauf eines

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage ' [Vorgesgefñrt]' (Hat Ihr*e Vorgesetzte*r mit Ihnen in den letzten 2 Jahren ein Mitarbeitendengespräch geführt?) *und* Antwort war 'Ja' bei Frage ' [q3cmitarbbefristung]' (Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag mit der BOKU?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	ja	nein
Wurde die Befristung des Arbeitsvertrages im letzten Mitarbeitendengespräch angesprochen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wurden Perspektiven und Möglichkeiten für Ihre berufliche Zukunft nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages <u>innerhalb</u> der Universität besprochen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wurden Perspektiven und Möglichkeiten für Ihre berufliche Zukunft nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages <u>außerhalb</u> der Universität besprochen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
((Vorgesgefñrt.NAOK (/questionAdministration/view/surveyid/628485/gid/23101/qid/523614) == "Y") and (q3cmitarbbefristung.NAOK (/questionAdministration/view/surveyid/628485/gid/25754/qid/575151) == "Y"))

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	ja	teils/teils	nein
Fühlen Sie sich durch die besprochenen Perspektiven und Möglichkeiten für Ihre berufliche Entwicklung unterstützt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abschnitt 3a für Führungskräfte

Die folgenden Fragen betreffen die Durchführung des Mitarbeitendengesprächs. 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 gesprochen über

...

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 Antwort war 'als Mitarbeiter*in und als Führungskraft' bei Frage ' [Rolle]' (Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche) *und* Antwort war NICHT 'nein ' bei Frage ' [Mitarbgefhr]' (Haben Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen in den letzten 2 Jahren Mitarbeitendengespräche geführt?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	ja	teils/teils	nein
Arbeitszufriedenheit und interne Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die seit dem letzten Gespräch erreichten Ziele und Ergebnisse (unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestandenen Ressourcen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
das Arbeitsziel der Organisationseinheit und ihre Aufgabenstellung im Folgejahr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Ressourcen der Organisationseinheit zur Aufgabenerfüllung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
darauf aufbauend den wesentlichen Beitrag der*des Mitarbeiterin*s zur Aufgabenerfüllung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	ja	teils/teils	nein
Maßnahmen, die zur Verbesserung und Erhaltung der Leistung der*des Mitarbeiterin*s notwendig und zweckmäßig sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten meiner*s Mitarbeiterin*s sowie Änderungen in der Erfüllung der Aufgaben am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Urlaubsplanung für das kommende Arbeitsjahr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Zuge des Gesprächs wurde die Arbeitsplatzbeschreibung überprüft und aktualisiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich habe mit meinen Mitarbeitenden gesprochen über ...

Sonstiges:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'als Mitarbeiter*in und als Führungskraft' bei Frage ' [Rolle]' (Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche) *und* Antwort war NICHT 'nein ' bei Frage ' [Mitarbgefhrht]' (Haben Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen in den letzten 2 Jahren Mitarbeitendengespräche geführt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Abschnitt 3b für Führungskräfte

In Abschnitt 3b geht es darum, wie zufrieden Sie mit den von Ihnen mit Ihren Mitarbeiter*innen durchgeführten Mitarbeitendengesprächen sind. Bitte kreuzen Sie die entsprechende Antwort an.

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'als Mitarbeiter*in und als Führungskraft' bei Frage ' [Rolle]' (Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche) *und* Antwort war NICHT 'nein ' bei Frage ' [Mitarbgefhrht]' (Haben Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen in den letzten 2 Jahren Mitarbeitendengespräche geführt?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Weniger zufrieden	Unzufrieden
Wie zufrieden waren Sie mit der Gesprächsatmosphäre?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie zufrieden waren Sie mit dem Gesprächsverlauf?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wenn Sie wenig zufrieden oder unzufrieden waren, was könnte verbessert werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'als Mitarbeiter*in und als Führungskraft' bei Frage ' [Rolle]' (Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche) *und* Antwort war NICHT 'nein ' bei Frage ' [Mitarbgefhrht]' (Haben Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen in den letzten 2 Jahren Mitarbeitendengespräche geführt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Abschnitt 3c für Führungskräfte

Im Abschnitt 3c geht es um die Thematisierung von befristeten Beschäftigungen in den Mitarbeitendengesprächen und die Entwicklung von Perspektiven nach Ablauf der jeweiligen Arbeitsverhältnisse. Bitte kreuzen Sie die entsprechende Antwort an.

Haben Sie eine*n oder mehrere Mitarbeiter*innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'als Mitarbeiter*in und als Führungskraft' bei Frage ' [Rolle]' (Betreffen Sie die Mitarbeitendengespräche)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Enden ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiter*innen bereits in den kommenden 12 Monaten? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage ' [q3cvorgesbefristung]' (Haben Sie eine*n oder mehrere Mitarbeiter*innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'ja, mit allen' oder 'teils/teils' bei Frage ' [Mitarbgefhrt]' (Haben Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen in den letzten 2 Jahren Mitarbeitendengespräche geführt?) und Antwort war 'Ja' bei Frage ' [q3cvorgesbefristung]' (Haben Sie eine*n oder mehrere Mitarbeiter*innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	ja	teils/teils	nein
Haben Sie die Befristung des Arbeitsvertrages im jeweils letzten Mitarbeitendengespräch angesprochen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Perspektiven und Möglichkeiten für die berufliche Zukunft nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages <u>innerhalb</u> der Universität besprochen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Perspektiven und Möglichkeiten für die berufliche Zukunft nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages <u>außerhalb</u> der Universität besprochen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Raum für Anmerkungen zu diesen Fragen:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

(((! is_empty(Mitarbgefhr.NAOK (/questionAdministration/view/surveyid/628485/gid/23101/qid/523616)) && (Mitarbgefhr.NAOK (/questionAdministration/view/surveyid/628485/gid/23101/qid/523616) == 1)) or (! is_empty(Mitarbgefhr.NAOK (/questionAdministration/view/surveyid/628485/gid/23101/qid/523616)) && (Mitarbgefhr.NAOK (/questionAdministration/view/surveyid/628485/gid/23101/qid/523616) == 2))) and (q3cvorgesbefristung.NAOK (/questionAdministration/view/surveyid/628485/gid/25755/qid/575166) == "Y"))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Abschnitt 4 für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte

Kennen Sie die BOKU Betriebsvereinbarung zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen?

*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

Haben Sie eine Schulung zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen besucht (z.B. im BOKU Trainingspass)?

*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

Den folgenden Platz können Sie nutzen, falls Sie uns am Ende der Befragung noch etwas mitteilen möchten:

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Absenden

Sie haben jetzt alle Fragen beantwortet. Bitte vergessen Sie nicht, **auf den Absenden-Button unten zu klicken**, damit wir die Antworten, die Sie eingegeben haben, tatsächlich erhalten.

Danke, dass Sie an der Umfrage teilgenommen haben!

31.05.2024 – 23:55

Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.