

Universität für Bodenkultur Wien

University of Natural Resources and Life Sciences, Vienna

Evaluierung

MitarbeiterInnengespräche 2014



Inhaltsverzeichnis

1	Executive Summary	3
2	Das MitarbeiterInnengespräch (MAG) an der BOKU	3
3	Ergebnisse der Evaluierung.....	3
3.1	Beschreibung der Stichprobe	4
3.2	Allgemeine Einstellung zum MitarbeiterInnengespräch	7
3.3	Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch	8
3.3.1	Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch mit der/dem Vorgesetzten	8
3.3.2	Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch mit den MitarbeiterInnen.....	9
3.4	Durchführung des MitarbeiterInnengesprächs.....	10
3.4.1	Gespräche mit der/dem Vorgesetzten – Themenfelder und Zufriedenheit	10
3.4.2	Gespräche mit den MitarbeiterInnen – Themenfelder und Zufriedenheit.....	12
3.5	Betriebsvereinbarung und Schulungen zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen	15
3.6	Anmerkungen und Kommentare.....	16
3.7	Zusammenfassung der Ergebnisse und Vergleich.....	17
4	Anhang: Fragebogen.....	21

1 Executive Summary

MitarbeiterInnengespräche haben große Bedeutung an der BOKU. Im Sinne eines kontinuierlichen Qualitätssicherungsprozesses wurde die im Jahr 2006 durchgeführte Evaluierung der Gespräche 2014 wiederholt. 620 MitarbeiterInnen haben sich an der Umfrage beteiligt und so zu einer aussagekräftigen Stichprobe beigetragen. Die Evaluierung zeigt deutlich, dass sich sowohl die Wertschätzung des MitarbeiterInnengesprächs als Kommunikationsinstrument als auch die hohe Zufriedenheit mit den geführten MitarbeiterInnengesprächen an der BOKU im Evaluierungszeitraum nicht maßgeblich verändert haben. Verändert hat sich jedoch die Anzahl der geführten Gespräche, die deutlich gestiegen ist, und die allgemeine Vorbereitung auf die MAG, die offenbar strukturierter anhand von Unterlagen durchgeführt wird. Der Raum für Anmerkungen und Kommentare zu den MitarbeiterInnengesprächen wurde von 14 % der Stichprobe genutzt. Die eingebrachten Kritikpunkte und Ideen werden bezüglich Veränderungspotenzial und Umsetzbarkeit überprüft.

2 Das MitarbeiterInnengespräch (MAG) an der BOKU

MitarbeiterInnengespräche betreffen alle MitarbeiterInnen der BOKU, wenn sie nicht vorübergehend (kürzer als ein Jahr) oder geringfügig beschäftigt sind. Ausgenommen sind auch LektorInnen. Das jährlich strukturiert geführte Gespräch ist ein wichtiges Instrument der MitarbeiterInnenführung und ergänzt die Kommunikation im Arbeitsalltag.

Im Dezember 2006 und Jänner 2007 wurden die Gespräche bereits einmal evaluiert. Im März 2012 unterzeichneten Rektorat und Betriebsräte eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen¹ an der BOKU und regelten so die Gesprächsführung neu. Nun wurden die Gespräche im März und April 2014 erneut evaluiert.

Ziel der Evaluierung war es, die allgemeine Einstellung zu den MitarbeiterInnengesprächen sowie die Zufriedenheit mit der Durchführung der MitarbeiterInnengespräche an der BOKU zu erheben.

3 Ergebnisse der Evaluierung

Die Evaluierung erfolgte mittels LimeSurvey. 1.820 MitarbeiterInnen der BOKU bekamen den link zur anonymen Online-Umfrage per Mail geschickt, gleichzeitig wurde eine Papierversion des Fragebogens zur Verfügung gestellt. Die Umfrage fand vom 10. März bis 4. April 2014 statt. Der Fragebogen (siehe Anhang) umfasst zwei Personenbereiche:

- MitarbeiterInnen ohne Führungsaufgabe
- MitarbeiterInnen mit Führungsaufgabe

¹ Nähere Informationen unter: <http://www.boku.ac.at/personalentwicklung/themen/personalentwicklung/mag/>

und beinhaltet 5 Skalen:

1. Biographische Daten
2. Allgemeine Einstellung zum MAG
3. Vorbereitung zum MAG
4. Durchführung des MAG
5. Betriebsvereinbarung und Schulung

3.1 Beschreibung der Stichprobe

Über die Online-Umfrage wurden 723 Datensätze erhoben. 618 dieser Datensätze wurden gültig abgesendet und konnten für die Evaluierung verwendet werden. 2 Personen füllten die Papierversion des Fragebogens aus. Daraus ergibt sich eine Stichprobe mit **620** Datensätzen - ein Datensatz ist äquivalent zu einer Person.

An der Umfrage nehmen 47,1 % Männer (N=292) und 52,9 % Frauen (N=328) teil. Der Frauenanteil an der BOKU lag am 31.12.2013 bei 47,7 %, das heißt, in Relation zur MitarbeiterInnenanzahl haben auf die Umfrage etwas mehr Frauen geantwortet als Männer.

Die Stichprobe gliedert sich in 44,0 % MitarbeiterInnen aus dem allgemeinen Personal (N=273) und 56,0 % aus dem wissenschaftlichen Personal (N=347). Der Anteil an wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an der BOKU lag am 31.12.2013 bei 64,6 %. Den Fragebogen haben demzufolge in der Relation mehr MitarbeiterInnen aus dem allgemeinen Personal als MitarbeiterInnen aus dem wissenschaftlichen Personal beantwortet. **Tabelle 1** zeigt die Verteilung der MitarbeiterInnen an der BOKU.

MitarbeiterInnen an der BOKU (Kopfzahl ohne Karenzierungen) ¹	Frauen N	Männer N	Gesamt N	Frauen %	Männer %	Gesamt %
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	501	701	1.202	26,9	37,7	64,6
ProfessorInnen	15	56	71	0,8	3,0	3,8
Wissenschaftl. und künstl. Personal (Globalbudget)	133	247	380	7,1	13,3	20,4
Drittfinanzierte MitarbeiterInnen	353	398	751	19,0	21,4	40,4
Allgemeines Personal gesamt	389	275	664	20,9	14,8	35,7
Drittfinanzierte MitarbeiterInnen	84	86	170	4,5	4,6	9,1
Gesamt	887	974	1.861	47,7	52,3	100

¹ auf Basis der Wissensbilanz zum Stichtag 31.12.2013, ohne LektorInnen, TutorInnen, freie DienstnehmerInnen und PraktikantInnen
Quelle: Personalabteilung BOKU

Tabelle 1: Verteilung der MitarbeiterInnen an der BOKU

Die Stichprobe teilt sich in 80,2 % MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion (N=497) und 19,8 % MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion (N=123). Von den MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion hatten 72,2 % der Personen (N=359) ein MitarbeiterInnengespräch mit ihrer/ihrer Vorgesetzten (siehe **Abb. 1**) und von den MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion hatten 63,4 % (N=78) ein MitarbeiterInnengespräch mit ihrer/ihrer Vorgesetzten (siehe **Abb. 2**) in den letzten zwei Jahren. Demzufolge wurde in der Stichprobe mit MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion häufiger ein MitarbeiterInnengespräch geführt als mit MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion.

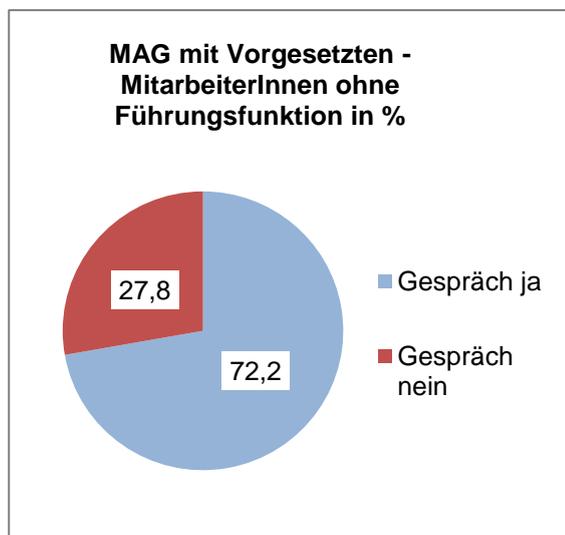


Abbildung 1: MAG mit Vorgesetzten – MitarbeiterInnen

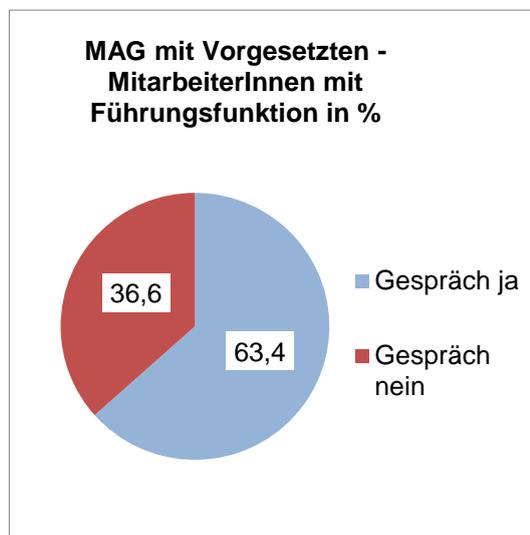


Abbildung 2: MAG mit Vorgesetzten – Führungskräfte

72,4 % der MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion geben an, dass sie mit ihren MitarbeiterInnen ein MitarbeiterInnengespräch geführt haben, 18,7 % geben an, dass sie dies teilweise taten, 8,9 % der Führungskräfte führten keine MitarbeiterInnengespräche mit ihren MitarbeiterInnen.

147 Personen (33 Personen mit und 114 Personen ohne Führungsfunktion) führen in der Umfrage Gründe und vermutete Gründe an, warum ihre/ihr Vorgesetzte/r mit ihnen in den letzten beiden Jahren kein MitarbeiterInnengespräch geführt hat. **Tabelle 2** zeigt die angeführten Gründe. Die einzelnen Nennungen dieser offenen Frage „Hat Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen in den letzten zwei Jahren ein MitarbeiterInnengespräch geführt? → Wenn nein, warum nicht?“ wurden kategorisiert.

Gründe warum kein MAG geführt wurde - MitarbeiterInnen	Anzahl der Nennungen
Befristete Arbeitsverträge oder erst kurz an der Universität tätig	41
Gründe sind unbekannt	33
Zeitmangel	19
Es wird kein Bedarf gesehen	10
Es werden informelle Gespräche geführt	8
Karenz oder Krankheit	6
MAG ist nicht üblich	6
Selbst Führungskraft (z.B: Departmentleitung)	6
Strukturell-organisatorische Gründe (zB. Zuordnung unklar)	4
Desinteresse	4
MAG sind noch geplant	3
Fehlende Information über das MAG	3
Konflikte und Kompetenzprobleme	2
MAG wurde nicht von der Führungskraft initiiert	2

Tabelle 2: Gründe warum kein MAG geführt wurde - MitarbeiterInnen

Tabelle 3 zeigt die Gründe, warum MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion mit ihren MitarbeiterInnen kein MitarbeiterInnengespräch geführt haben. 26 der insgesamt 123 Führungskräfte, die an der Evaluierung teilgenommen haben, geben Gründe an. Die einzelnen Nennungen in dieser offenen Frage „Haben Sie mit Ihren MitarbeiterInnen in den letzten zwei Jahren MitarbeiterInnengespräche geführt? → Wenn nein, warum nicht?“ wurden kategorisiert.

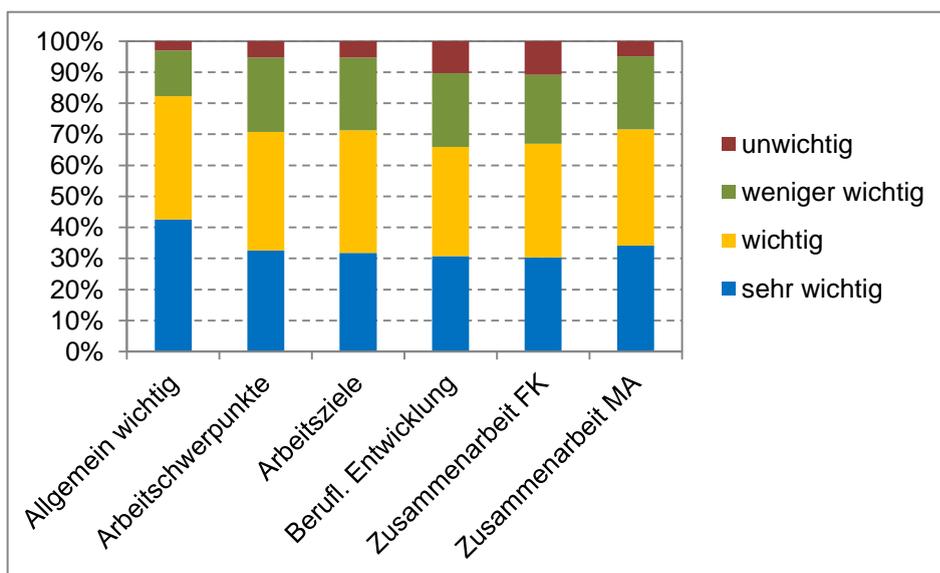
Gründe warum kein MAG geführt wurde - Führungskräfte	Anzahl der Nennungen
Zeitmangel	7
Aufgrund des (kurzen) Anstellungsverhältnisses von MitarbeiterInnen und/oder hoher Fluktuation von MitarbeiterInnen	6
Informelle Gespräche wurden geführt	3
Gespräche sind bereits geplant	3
Strukturell-organisatorische Gründe (zB. Vorgesetztenwechsel)	3
kein Interesse seitens des/der MitarbeiterIn	2
Gespräche führt die/der Institutsleiter/in und nicht die/der direkte Vorgesetzte (Projektleiter/in)	1
Zuordnung Personal unklar	1

Tabelle 3: Gründe warum kein MAG geführt wurde - Führungskräfte

3.2 Allgemeine Einstellung zum MitarbeiterInnengespräch

Die **zweite Skala** des Fragebogens beinhaltet Fragen zur allgemeinen Einstellung zum MitarbeiterInnengespräch.

- 82,3 % der MitarbeiterInnen mit und ohne Führungsfunktion bewerten das MAG allgemein als „sehr wichtig“ (42,6 %) oder „wichtig“ (39,7 %).
- 70,8 % bewerten das MAG als „sehr wichtig“ (32,6 %) oder „wichtig“ (38,2 %) für die Klärung der Arbeitsschwerpunkte.
- 71,3 % bewerten das MAG als „sehr wichtig“ (31,8 %) oder „wichtig“ (39,5 %) für die Vereinbarung der Arbeitsziele.
- 66,0 % bewerten das MAG als „sehr wichtig“ (30,8 %) oder „wichtig“ (35,2 %) für die berufliche Entwicklung.
- 66,9 % bewerten das MAG als „sehr wichtig“ (30,3 %) oder „wichtig“ (36,6 %) für die Verbesserung der beruflichen Zusammenarbeit mit der/dem Vorgesetzten.
- 71,5 % der MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion bewerten das MAG als „sehr wichtig“ (34,1 %) oder „wichtig“ (37,4 %) für die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen



Legende: Berufl. Entwicklung = Berufliche Entwicklung, Zusammenarbeit FK. = Zusammenarbeit mit der/dem Vorgesetzten; Zusammenarbeit MA = Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen

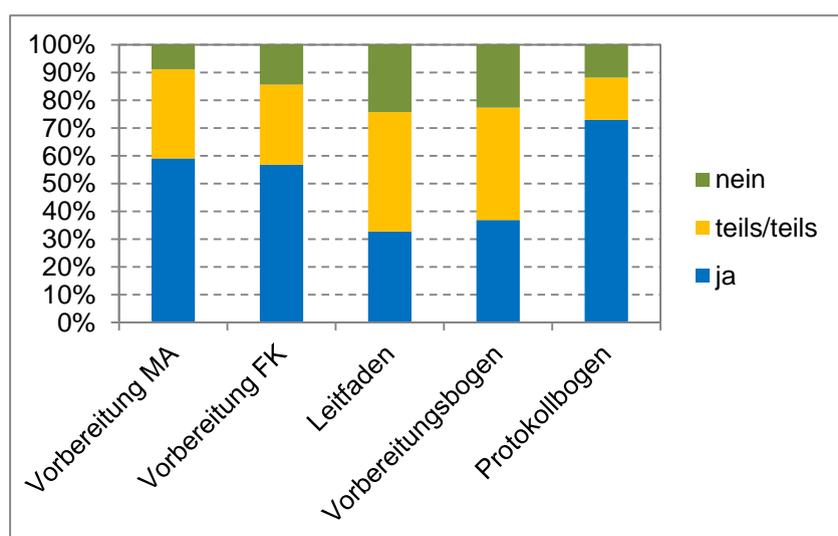
Abbildung 3: Allgemeine Einstellung zum MAG

3.3 Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch

Die **dritte Skala** beinhaltet Fragen zur Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch. **Abschnitt 2.3.1** beschreibt die Vorbereitung der MitarbeiterInnen auf das MAG mit ihrer/ihrer Vorgesetzten. **Abschnitt 2.3.2** beschreibt die Vorbereitung der MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion auf das MAG mit ihren MitarbeiterInnen.

3.3.1 Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch mit der/dem Vorgesetzten

- 59,0 % der Personen, die mit ihrer/ihrer Vorgesetzten ein MAG geführt haben, haben sich auf dieses Gespräch vorbereitet. 32,0 % haben sich teilweise auf das MAG vorbereitet und 8,9 % gingen ohne Vorbereitung in das Gespräch mit ihrer/ihrer Vorgesetzten.
- 56,8 % der Personen mit denen ein MAG geführt wurde, haben den Eindruck, dass sich ihr/e Vorgesetzte/r auf das Gespräch mit ihnen vorbereitet hat, 28,8 % haben den Eindruck dass sich die/der Vorgesetzte teilweise auf das Gespräch vorbereitet hat und 14,4 % haben den Eindruck, dass sich die/der Vorgesetzte auf das Gespräch nicht vorbereitet hat.
- 32,7 % der Personen, die mit ihrer/ihrer Vorgesetzten ein MAG geführt haben, geben an, dass ihnen der „Leitfaden zum MAG“ hilfreich für die Vorbereitung war, für 43,0 % war der Leitfaden teilweise hilfreich und für 24,3 % war er nicht hilfreich.
- 36,8 % der Personen, die mit ihrer/ihrer Vorgesetzten ein MAG geführt haben, geben an, dass ihnen der „Vorbereitungsbogen für Mitarbeiter/innen“ hilfreich für die Vorbereitung war, für 40,5 % war der Vorbereitungsbogen teilweise hilfreich und für 22,7 % war er nicht hilfreich.
- 73,0 % der Personen mit denen ein MAG geführt wurde, führen an, dass sie den Protokollbogen benutzt haben um die Gesprächsergebnisse niederzuschreiben, 15,1 % der Personen führen an, dass dies nur teilweise der Fall war und 11,9 % geben an, dass sie den Protokollbogen nicht verwendet haben.

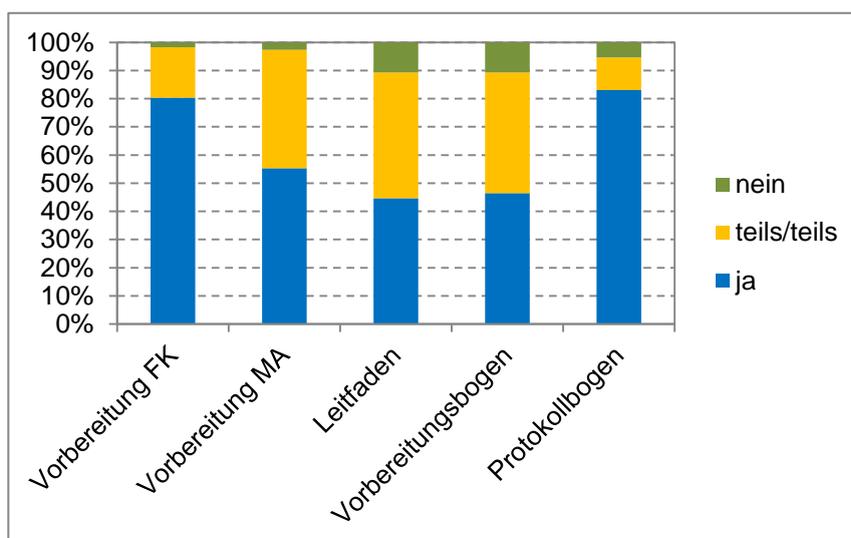


Legende: Vorbereitung MA = Vorbereitung MitarbeiterInnen; Vorbereitung FK = Vorbereitung Führungskraft

Abbildung 4: Vorbereitung auf das MAG – MitarbeiterInnen

3.3.2 Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch mit den MitarbeiterInnen

- 80,4 % der Führungskräfte haben sich auf das Gespräch mit ihren MitarbeiterInnen vorbereitet. 17,9 % haben sich teilweise auf das MAG vorbereitet und 1,8 % gingen ohne Vorbereitung in das Gespräch mit ihren MitarbeiterInnen.
- 55,4 % der Führungskräfte haben den Eindruck, dass sich ihre MitarbeiterInnen auf das Gespräch mit ihnen vorbereitet haben. 42,0 % haben den Eindruck dass sich die MitarbeiterInnen teilweise auf das Gespräch vorbereitet haben und 2,7 % haben den Eindruck, dass sich die MitarbeiterInnen auf das Gespräch nicht vorbereitet haben.
- 44,6 % der Führungskräfte, die mit ihren MitarbeiterInnen ein MAG geführt haben, geben an, dass ihnen der „Leitfaden zum MAG“ hilfreich für die Vorbereitung war, für 44,6 % war der Leitfaden teilweise hilfreich und für 10,7 % war er nicht hilfreich.
- 46,4 % der Führungskräfte, die mit ihren MitarbeiterInnen ein MAG geführt haben, geben an, dass ihnen der „Vorbereitungsbogen für Führungskräfte“ hilfreich für die Vorbereitung war, für 42,9 % war der Vorbereitungsbogen teilweise hilfreich und für 10,7 % war er nicht hilfreich.
- 83,0 % der Führungskräfte führen an, dass sie den Protokollbogen benutzt haben um die Gesprächsergebnisse niederzuschreiben, 11,6 % teilweise und 5,4 % führen an, dass sie den Protokollbogen nicht verwendet haben.



Legende: Vorbereitung FK = Vorbereitung Führungskraft; Vorbereitung MA = Vorbereitung MitarbeiterInnen

Abbildung 5: Vorbereitung auf das MAG – Führungskräfte

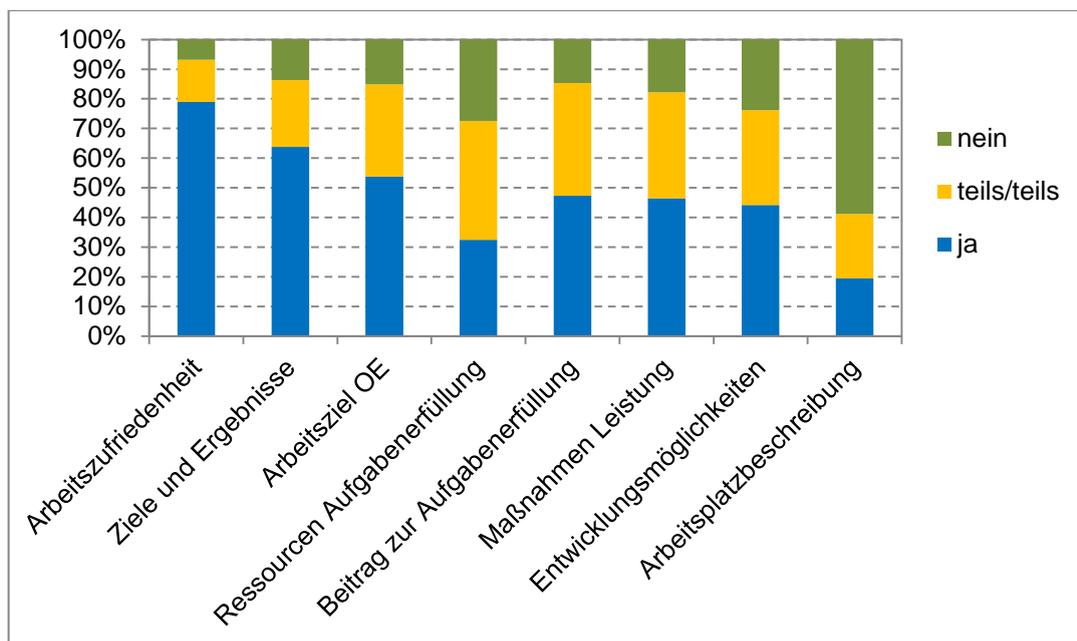
3.4 Durchführung des MitarbeiterInnengesprächs

Die **vierte Skala** beinhaltet Fragen zur Durchführung des MAG. **Abschnitt 2.4.1** beschreibt die Angaben der MitarbeiterInnen mit und ohne Führungsfunktion hinsichtlich ihrer Gespräche mit ihren Vorgesetzten. **Abschnitt 2.4.2** beschreibt die Angaben der MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion hinsichtlich der von ihnen geführten MitarbeiterInnengespräche mit ihren MitarbeiterInnen.

3.4.1 Gespräche mit der/dem Vorgesetzten – Themenfelder und Zufriedenheit

Der **erste Teil** befasst sich mit Fragen zu den verschiedenen **Themenfeldern** des MitarbeiterInnengesprächs aus MitarbeiterInnen-Sicht. Die Antworten auf die offene Frage, welche Themen sonst noch mit der/dem Vorgesetzten besprochen wurden, sind in **Tabelle 4** zusammengefasst.

- 78,9 % führen an, dass sie mit ihrer/ihrem Vorgesetzten über Arbeitszufriedenheit und interne Kommunikation gesprochen haben. 14,2 % haben darüber mit ihrer/ihrem Vorgesetzten teilweise gesprochen, und 6,9 % geben an, dass sie über dieses Thema nicht gesprochen haben.
- 63,8 % führen an, dass sie über die seit dem letzten Gespräch erreichten Ziele und Ergebnisse (unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestandenen Ressourcen) gesprochen haben, 22,4 % haben darüber teilweise gesprochen und 13,7 % haben nicht darüber gesprochen.
- 53,8 % führen an, dass sie über das Arbeitsziel der Organisationseinheit und ihre Aufgabenstellung im Folgejahr gesprochen haben. 31,1 % führen an, dass sie über dieses Thema mit ihrer/ihrem Vorgesetzten teilweise gesprochen haben, und 15,1 % geben an, dass sie darüber nicht gesprochen haben.
- 32,5 % führen an, über die die Ressourcen der Organisationseinheit zur Aufgabenerfüllung gesprochen zu haben, 40,0 % haben darüber teilweise gesprochen und 27,5 % haben nicht darüber gesprochen.
- 47,4 % haben über den wesentlichen Beitrag zur Aufgabenerfüllung seitens des/der MitarbeiterIn gesprochen, 38,0 % haben darüber teilweise gesprochen und 14,6 % haben nicht darüber gesprochen.
- 46,5 % haben über Maßnahmen, die zur Verbesserung und Erhaltung der Leistung notwendig und zweckmäßig sind, gesprochen, 35,7 % haben über dieses Thema teilweise gesprochen und 17,8 % haben nicht darüber gesprochen.
- 44,2 % führen an, mit ihrer/ihrem Vorgesetzten über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Änderung und Entwicklungsperspektiven in der Erfüllung der Aufgaben am Arbeitsplatz gesprochen zu haben, 32,0 % haben dieses Thema teilweise besprochen und 23,8 % haben nicht darüber gesprochen.
- 19,5 % führen an, dass im Zuge des MAG die Arbeitsplatzbeschreibung überprüft und aktualisiert wurde, 21,7 % geben an, dass dies teilweise der Fall und 58,8 %, dass dies nicht der Fall war.



Legende: Arbeitsziele OE: Arbeitsziele der Organisationseinheit

Abbildung 6: Themenfelder des MAG mit der/dem Vorgesetzten

Tabelle 4 fasst 42 Antworten auf die offene Frage „Mein/e Vorgesetzte/r und ich haben gesprochen über“ zusammen. Die einzelnen Nennungen wurden kategorisiert:

Sonstige Themen, die mit der Führungskraft besprochen wurden	Anzahl der Nennungen
Arbeitsziele und -inhalte	7
Arbeitszufriedenheit und interne Kommunikation	6
Entwicklungsmöglichkeiten	5
Gesundheit am Arbeitsplatz und private Einflussfaktoren	4
Maßnahmen zur Leistungserfüllung: Fortbildungsmöglichkeiten	3
Arbeitszeit und Zeitausgleich	2
Kritik an dem/der MitarbeiterIn	2
Entlohnung und Verwendungsgruppe	1
Allgemeine Anmerkungen zum MAG (nicht zu Themenfeldern)	12

Tabelle 4: Sonstige Themen, die mit der Führungskraft besprochen wurden

Der **zweite Teil** befasst sich mit Fragen zur **Zufriedenheit mit der Durchführung** des MAG mit der/dem Vorgesetzten.

- 56,3 % sind mit der Gesprächsatmosphäre generell „sehr zufrieden“, 34,1 % sind „zufrieden“. 5,0 % sind mit der Atmosphäre im Gespräch „weniger zufrieden“ und 4,1 % sind „unzufrieden“.
- 25,9 % sind mit der Besprechung ihrer Entwicklungs- und Fördermaßnahmen „sehr zufrieden“ und 43,0 % sind „zufrieden“. „Weniger zufrieden“ mit der Besprechung ihrer Entwicklungs- und Fördermaßnahmen sind 14,9 % und „unzufrieden“ sind 8,5 %. Bei

- 7,8 % der Personen wurde über dieses Thema nicht gesprochen.
- 28,6 % sind „sehr zufrieden“ mit der Vereinbarung ihrer zukünftigen Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte. 48,7 % sind „zufrieden“, 11,0 % sind „weniger zufrieden“ und 6,4 % sind „unzufrieden“. 5,3 % sprachen nicht über die zukünftigen Arbeitsziele/Arbeitsschwerpunkte.
- 43,5 % führen an, dass sie mit der Rückmeldung über ihr Arbeitsverhalten „sehr zufrieden“ sind und 34,6 % sind „zufrieden“. „Weniger zufrieden“ mit der Rückmeldung über ihr Arbeitsverhalten sind 7,3 % und „unzufrieden“ sind 4,6 %. 10,1 % haben über dieses Thema nicht gesprochen.
- 31,8 % sind „sehr zufrieden“ mit der Möglichkeit ihrer Führungskraft Rückmeldung über deren Führungsverhalten geben zu können. 30,4 % sind mit dieser Möglichkeit „zufrieden“, 12,1 % sind „weniger zufrieden“ und 7,6 % sind „unzufrieden“. 18,1 % haben darüber nicht gesprochen.

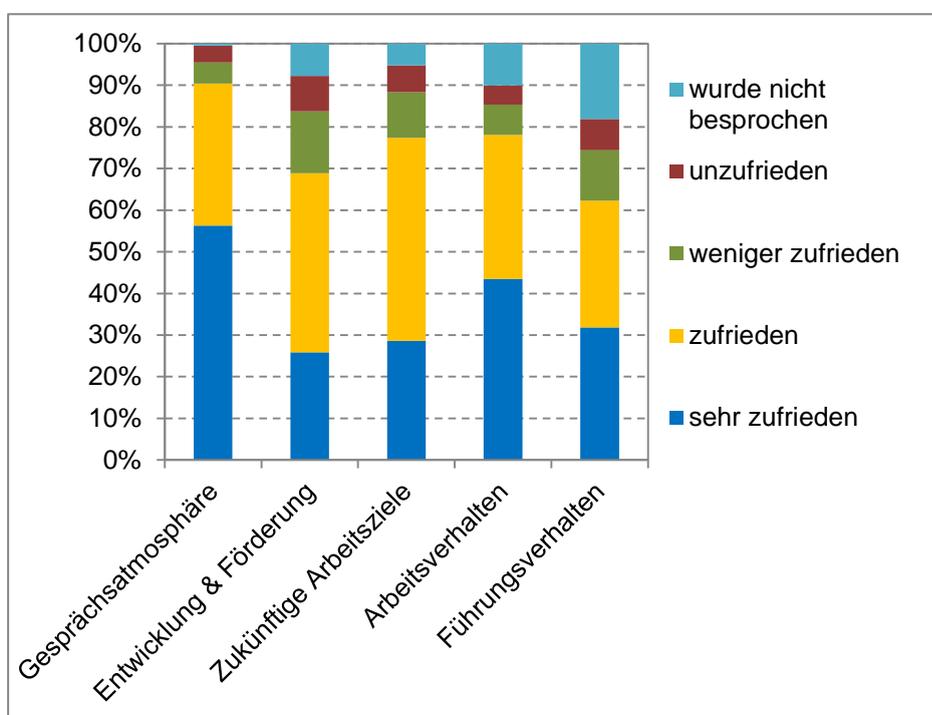


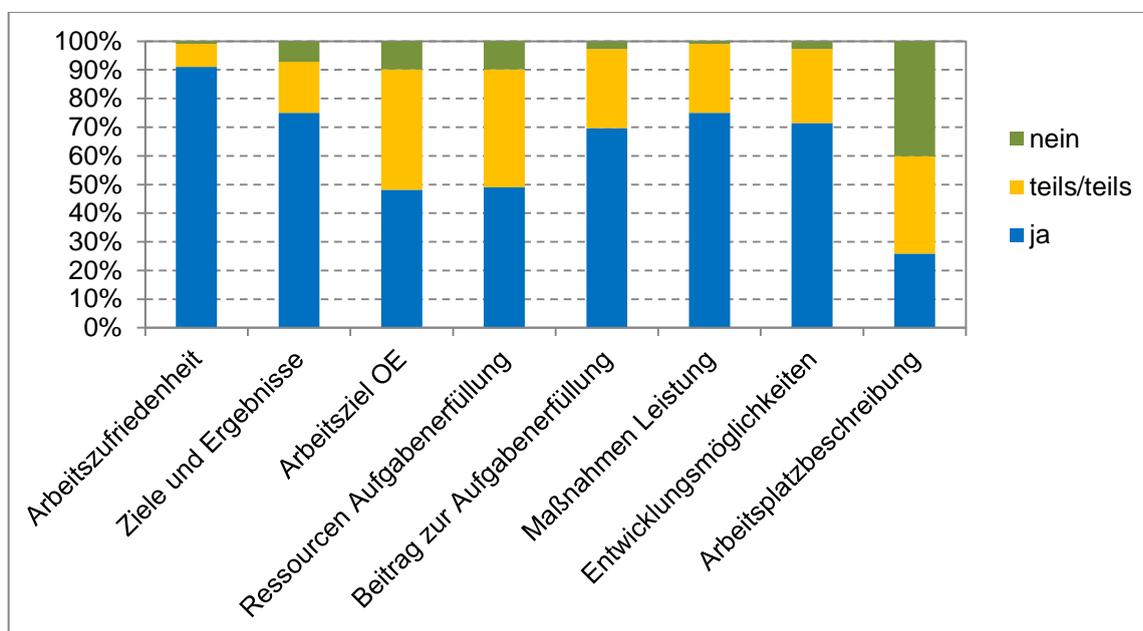
Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Durchführung des MAG - MitarbeiterInnen

3.4.2 Gespräche mit den MitarbeiterInnen – Themenfelder und Zufriedenheit

Der **erste Teil** beinhaltet Fragen zu den verschiedenen **Themenfeldern** des MitarbeiterInnengesprächs aus Sicht der Führungskraft. Die Antworten auf die offene Frage, welche Themen sonst noch mit den MitarbeiterInnen besprochen wurden, sind in **Tabelle 5** zusammengefasst.

- 91,1 % führen an, dass sie mit ihren MitarbeiterInnen über Arbeitszufriedenheit und interne Kommunikation gesprochen haben. 8,0 % haben darüber mit ihren MitarbeiterInnen teilweise gesprochen, und 0,9 % geben an, dass sie über dieses Thema nicht gesprochen haben.

- 75,0 % führen an, dass sie über die seit dem letzten Gespräch erreichten Ziele und Ergebnisse (unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestandenen Ressourcen) mit ihren MitarbeiterInnen gesprochen haben, 17,9 % haben darüber teilweise gesprochen und 7,1 % haben nicht darüber gesprochen.
- 48,2 % führen an, dass sie über das Arbeitsziel der Organisationseinheit und ihre Aufgabenstellung im Folgejahr gesprochen haben. 42,0 % führen an, dass sie über dieses Thema mit ihren MitarbeiterInnen teilweise gesprochen haben, und 9,8 % geben an, dass sie darüber nicht gesprochen haben.
- 49,1 % führen an, über Ressourcen der Organisationseinheit zur Aufgabenerfüllung gesprochen zu haben, 41,1 % haben darüber teilweise gesprochen und 9,8 % haben nicht darüber gesprochen.
- 69,6 % haben den wesentlichen Beitrag der/des Mitarbeiterin/s zur Aufgabenerfüllung besprochen, 27,7 % haben darüber teilweise gesprochen und 2,7 % haben mit ihren MitarbeiterInnen nicht darüber gesprochen.
- 75,0 % haben über Maßnahmen, die zur Verbesserung und Erhaltung der Leistung der/des Mitarbeiterin/s notwendig und zweckmäßig sind gesprochen, 24,1 % haben über dieses Thema teilweise gesprochen und 0,9 % haben nicht darüber gesprochen.
- 71,4 % führen an, mit ihren MitarbeiterInnen über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Änderung und Entwicklungsperspektiven in der Erfüllung der Aufgaben am Arbeitsplatz gesprochen zu haben, 25,9 % haben dieses Thema teilweise besprochen und 2,7 % haben nicht darüber gesprochen.
- 25,9 % führen an, dass im Zuge des MAG die Arbeitsplatzbeschreibung überprüft und aktualisiert wurde, 33,9 % geben an, dass dies teilweise gemacht wurde und 40,2 % geben an, dass die Arbeitsplatzbeschreibung nicht überprüft wurde.



Legende: Arbeitsziele OE: Arbeitsziele der Organisationseinheit

Abbildung 8: Themenfelder des MAG mit den MitarbeiterInnen

Tabelle 5 fasst 16 Antworten auf die offene Frage "Ich habe mit meinen MitarbeiterInnen gesprochen über" zusammen. Die einzelnen Nennungen wurden kategorisiert, fallweise gibt es mehrere Kategorien in einer Antwort:

Sonstige Themen, die mit MitarbeiterInnen besprochen wurden	Anzahl der Nennungen
Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit	5
Entwicklungsmöglichkeiten	4
Konflikte	3
Entlohnung und Verwendungsgruppe	3
Fördermaßnahmen	2
Entscheidungsspielraum	2
Gesundheit am Arbeitsplatz und private Einflussfaktoren	1

Tabelle 5: Sonstige Themen, die mit MitarbeiterInnen besprochen wurden

Der **zweite Teil** beinhaltet Fragen zur **Zufriedenheit mit der Durchführung** des MAG mit den MitarbeiterInnen.

- 71,4 % sind mit der **Gesprächsatmosphäre** generell „sehr zufrieden“, 25,0 % sind „zufrieden“. 3,6 % sind mit der Atmosphäre im Gespräch „weniger zufrieden“ und 0 % (niemand) ist „unzufrieden“.
- 56,3 % sind mit dem **Gesprächsverlauf** generell „sehr zufrieden“, 39,3 % sind „zufrieden“. 4,5 % sind mit dem Gesprächsverlauf „weniger zufrieden“ und 0 % (niemand) ist „unzufrieden“.

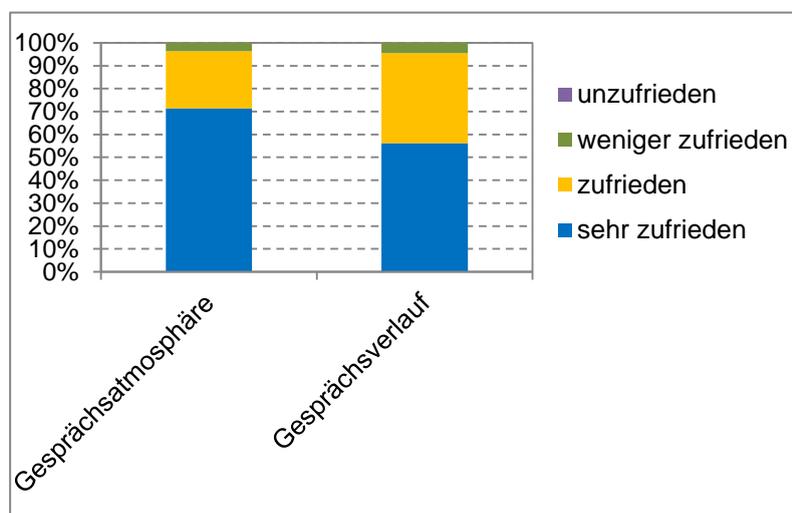


Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Durchführung des MAG - Führungskräfte

Tabelle 6 fasst 7 Antworten auf die offene Frage “Wenn Sie wenig zufrieden oder unzufrieden waren, was könnte verbessert werden?” zusammen. Die einzelnen Nennungen der Führungskräfte wurden kategorisiert, fallweise gibt es mehrere Kategorien in einer Antwort:

Verbesserungsmöglichkeiten	Anzahl der Nennungen
Fortbildungsangebot der BOKU wahrnehmen	1
Gespräch nicht unter Zeitdruck führen	1
besseren Raum suchen	1
mehr Feedback einholen	1
ohne Ressourcen und echten Handlungsspielraum ist Verbesserung nicht möglich	1
bessere Vorbereitung	1
aktivere Rolle und mehr ehrliche Antworten und Statements der MitarbeiterInnen im MAG	1
allgemeine Kommentare zum MAG	2

Tabelle 6: Verbesserungsmöglichkeiten - Führungskräfte

3.5 Betriebsvereinbarung und Schulungen zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen

In diesem Abschnitt wurden MitarbeiterInnen mit und ohne Führungsfunktion gefragt, ob sie die Betriebsvereinbarung zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen kennen und ob sie schon einmal eine Schulung zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen (zB. im BOKU-internen Fortbildungsprogramm) besucht haben.

- 51,6 % geben an, die Betriebsvereinbarung zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen zu kennen, 48,4 %, geben an, die Betriebsvereinbarung nicht zu kennen.
- 6,9 % aller Befragten geben an, eine Schulung zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen besucht zu haben, 93,1 % geben an, keine Schulung besucht zu haben.

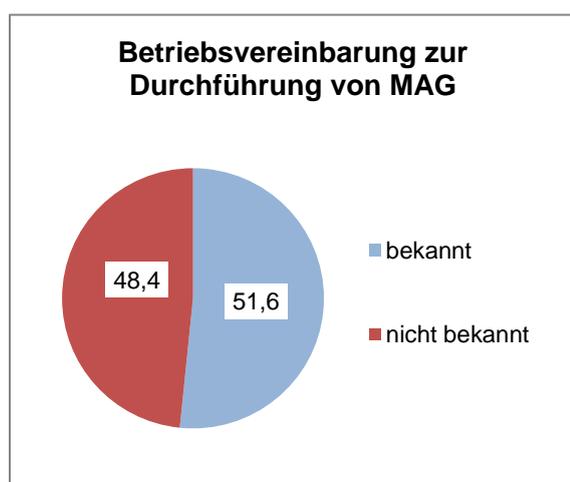


Abbildung 10: Bekanntheit Betriebsvereinbarung

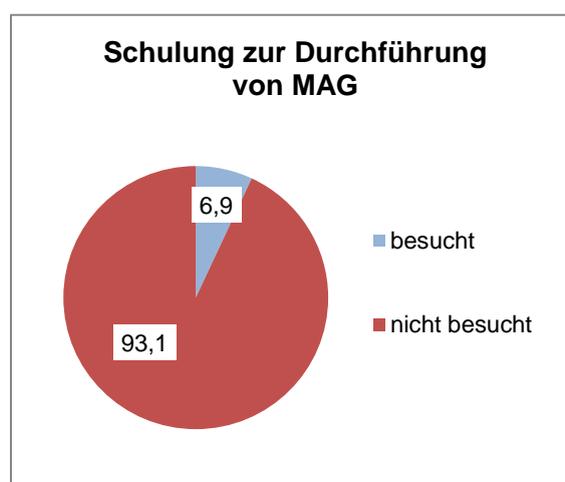


Abbildung 11: Teilnahme Schulung

3.6 Anmerkungen und Kommentare

Am Ende der Befragung wurde ein offener Raum zur Verfügung gestellt („Den folgenden Platz können Sie nutzen, falls Sie uns am Ende der Befragung noch etwas mitteilen möchten“), der von 86 Personen genutzt wird. Die Anmerkungen und Kommentare wurden kategorisiert (fallweise gibt es mehrere Kategorien in einer Antwort) und sind in **Tabelle 7** dargestellt.

Anmerkung und Kommentare	Anzahl der Nennungen
MAG ist grundsätzlich sinnvoll (Reflexion Problembereiche, Orientierung Ziele und Entwicklungsperspektiven, Zusammenarbeit und Transparenz verbessern)	18
Es gibt keinen Bedarf für MAG, wenn informelle Gespräche gut sind	15
Frustration, weil es keine Änderung der Arbeitssituation durch MAG gibt (fehlende Ressourcen oder Entwicklungsmöglichkeiten)	10
FK sollten MAG ernst nehmen und nicht nur als (lästige) Pflichterfüllung sehen	9
Unterlagen zum MAG sollten verbessert werden	8
FK sollten mehr an ihre Verpflichtung, MAG zu führen, erinnert werden bzw. mehr dazu gedrängt werden, FK sollten Schulung besuchen	6
MAG Schulungen sind sinnvoll bzw. schon besucht	5
für gute MAG fehlt ausreichende Information und Sozialkompetenz seitens FK	4
wichtig sind: auf "Augenhöhe" sprechen, gegenseitiger Respekt, Offenheit, Vertrauen und Transparenz (wenn das Klima nicht stimmt, hilft ein MAG auch nicht)	4
Problematisch: kein Karrieremodell für Drittmittelpersonal und allgemeines Personal	4
ehrliche Rückmeldungen von MitarbeiterInnen zum Führungsstil der/des Vorgesetzten sind unrealistisch (vor allem bei 'schlechten' FK oder befristeten Verträgen)	3
Es ist unklar, wer mit wem sprechen soll (Bsp. Instituts- oder Projektleitung)	3
Für wissenschaftliche Zielvereinbarungen ist MAG sinnvoll, für operative Gestaltung beim allgemeinen Personal ist der Zeitraum (ein Kalenderjahr) zu lang	3
Bisher wenige MAG gehabt trotz langjähriger BOKU-Zugehörigkeit	3
MAG ist nur dann sinnvoll, wenn es Handlungsspielräume für Konsequenzen und Entwicklungsperspektiven gibt	2
MAG und Umfrage sind Alibimaßnahmen, die über echte Probleme hinwegtäuschen	2
Ungleiche Einstufung beim allgemeinen Personal schafft Frustration	2

Legende: FK = Führungskraft; MA = MitarbeiterIn

Tabelle 7: Anmerkungen und Kommentare

3.7 Zusammenfassung der Ergebnisse und Vergleich

Das MitarbeiterInnengespräch (MAG) an der BOKU wurde bereits im Dezember 2006 und Jänner 2007 evaluiert, die Evaluierung wurde im März und April 2014 wiederholt. Ziel war es, die allgemeine Einstellung zu den MitarbeiterInnengesprächen sowie die Zufriedenheit mit der Durchführung der MitarbeiterInnengespräche an der BOKU zu erheben. Der Fragebogen beinhaltet fünf (2006: vier) Skalen: Biographische Daten, Allgemeine Einstellung zum MAG, Vorbereitung zum MAG, Durchführung des MAG, Betriebsvereinbarung und Schulung (2014 neu).

Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe umfasst 620 (2006: 403) Datensätze (Personen), was in etwa einem Drittel der hauptberuflichen MitarbeiterInnen der BOKU entspricht. Sie unterteilt sich in 47,1 % (2006: 53,3 %) Männer und 52,9 % (2006: 46,7 %) Frauen, in 44,0 % (2006: 42,9 %) MitarbeiterInnen aus dem allgemeinen Personal und 56,0 % (2006: 57,1 %) aus dem wissenschaftlichen Personal. 80,2 % (2006: 84,6 %) Personen der Stichprobe sind MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion und 19,8 % (2006: 15,4 %) MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion. Im Vergleich zur MitarbeiterInnenanzahl haben also etwas mehr Personen aus dem allgemeinen Personal und mehr Frauen an der Umfrage teilgenommen. Während die Verteilung von wissenschaftlichem und allgemeinem Personal sowie MitarbeiterInnen mit und ohne Führungsfunktion in den Stichproben der beiden Evaluierungen in etwa gleich geblieben ist, ist der Frauenanteil in der Stichprobe gestiegen. Das liegt aber vor allem daran, dass der Frauenanteil an der BOKU von 2006 bis 2013 insgesamt von 43 % auf 47,7 % gestiegen ist.

Führen von MitarbeiterInnengesprächen in Zahlen

In der Stichprobe hatten in den letzten 2 Jahren 72,2 % (2006: 54 %) von den MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion ein MitarbeiterInnengespräch mit ihrer/ihrer Vorgesetzte/n, und von den MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion 63,4 % (2006: 43,5 %). 91,1 % (2006: 71 %) der Führungskräfte, die an der Evaluierung teilgenommen haben, geben an, mit allen oder einem Teil der MitarbeiterInnen ein MAG geführt zu haben. Diese erhebliche Steigerung der Anzahl der geführten MAG spiegelt sich auch in den in der Personalentwicklung jährlich gezählten Berichten über MitarbeiterInnengespräche wider: Wurden 2006 noch 176 MitarbeiterInnengespräche gemeldet, so waren es 2013 bereits 742.²

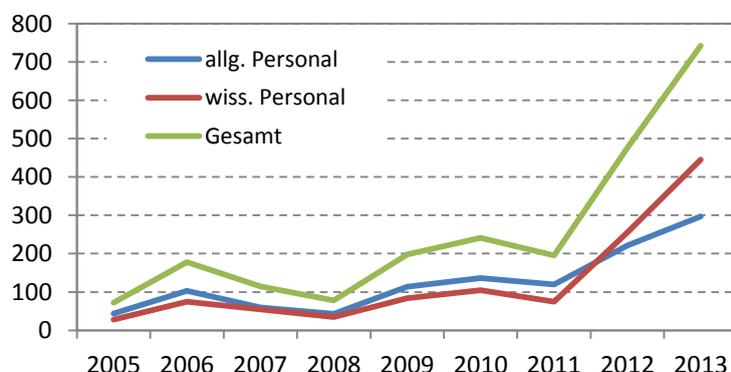


Abbildung 12: Anzahl der berichteten MAG 2005 – 2013

² Es ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Anzahl der geführten MAG höher ist, da möglicherweise nicht alle Gespräche gemeldet wurden.

Gleichzeitig zeigen die Zahlen, dass an den Umfragen vorwiegend Personen teilnehmen, die ein MAG geführt haben. Personen, die kein MAG geführt haben, beteiligen sich in Relation weniger an der Umfrage.

Zu den Gründen warum kein MAG geführt wurde, gab es insgesamt 173 Nennungen, 147 von MitarbeiterInnen und 26 von Führungskräften (2006: insgesamt 170 Nennungen, 153 von MitarbeiterInnen und 17 von Führungskräften). Die angeführten Gründe haben sich inhaltlich wenig verändert: Befristete Arbeitsverträge bzw. erst kurze Verweildauer an der Universität, Zeitmangel oder eine höhere Wertschätzung von informellen Gesprächen werden am häufigsten als Gründe genannt. Weiter werden strukturell-organisatorische Gründe (Bsp. Vorgesetztenwechsel oder unklare Zuordnung), Desinteresse und vereinzelt fehlende Information über MAG und Konflikte genannt.

Allgemeine Einstellung zum MitarbeiterInnengespräch

Die allgemeine Einstellung zum MAG ist sehr positiv und hat sich bezüglich der Wertigkeiten kaum verändert. Weit mehr als zwei Drittel der Personen, die sich an der Umfrage beteiligt haben (2014: 82,3 %, 2006: 84,9 %), bewerten das MAG allgemein als „sehr wichtig“ oder „wichtig“. 70,8 % (2006: 68 %) bewerten das MAG als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Klärung der Arbeitsschwerpunkte, 71,3 % (2006: 72 %) für die Vereinbarung der Arbeitsziele, 66 % (2006: 67,5 %) für die berufliche Entwicklung, 66,9 % (2006: 67,5 %) für die Verbesserung der Zusammenarbeit mit der/dem Vorgesetzten und 71,5 % (2006: 77,4 %) für die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen.

Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch

Eine Mehrheit der MitarbeiterInnen und fast alle Führungskräfte bereiten sich auf das MAG vor, auch wenn dies umgekehrt nicht immer so wahrgenommen wird: 59,0 % (2006: 58,3 %) der MitarbeiterInnen geben an, sich auf das MAG mit der/dem Vorgesetzten vorbereitet, 32 % (2006: 27,5%) geben an, sich teilweise vorbereitet zu haben. 56,8 % (2006: 66,8 %) haben den Eindruck, dass sich die/der Vorgesetzte auf das Gespräch mit ihnen vorbereitet hat, 28,8 % (2006: 23,2 %) haben den Eindruck, dass sie/er sich teilweise vorbereitet hat. 80,4 % (2006: 72,7 %) der Führungskräfte geben an, sich auf das Gespräch mit ihren MitarbeiterInnen vorbereitet zu haben, 17,9 % (2006: 20,5 %) geben an, sich teilweise vorbereitet zu haben. 55,4 % (2006: 52,3 %) haben den Eindruck dass sich ihre MitarbeiterInnen auf das Gespräch mit ihnen vorbereitet haben, 42 % (2006: 40,9 %) haben den Eindruck, dass sie sich teilweise vorbereitet haben.

Ein Großteil der Befragten verwendet die auf der Homepage der Personalentwicklung verfügbaren Unterlagen für die Vorbereitung und Protokollierung der MAG (Leitfaden, Vorbereitungsbogen und Protokollbogen), wobei die Unterlagen von Führungskräften häufiger verwendet werden als von MitarbeiterInnen. Seit dem Jahr 2006 ist außerdem ein starker Anstieg in der Verwendung der Unterlagen zu verzeichnen, was vermutlich der zwischenzeitlich erfolgten Neuregelung der MAG (Betriebsvereinbarung³) zuzuschreiben ist: Während nur 24,3 % (2006: 28 %) der MitarbeiterInnen den Leitfaden, 22,7 % (2006: 28,4 %) den Vorbereitungsbogen und 11,9 % (2006: 30,8 %) den Protokollbogen **nicht** verwenden, sind es bei den Führungskräften 10,7 % (2006: 31,8 %), die Leitfaden und Vorbereitungsbogen nicht verwenden bzw. 5,4 % (2006: 45,5 %), die den Protokollbogen nicht verwenden.

³ Betriebsvereinbarung zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen
(<http://www.boku.ac.at/personalentwicklung/themen/personalentwicklung/mag/>)

Durchführung der MAG - Themenfelder und Zufriedenheit

Die vorgegebenen inhaltlichen Themenfelder des MAG wurden anhand der im Jahr 2012 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Durchführung von MAG für die Umfrage neu kategorisiert und sind daher nicht direkt mit der früheren Evaluierung vergleichbar. Es folgt daher hier nur die Zusammenfassung der Ergebnisse der Umfrage 2014.

Fast alle Personen geben an, über Arbeitszufriedenheit und interne Kommunikation sowie über die seit dem letzten Gespräch erreichten Ziele und Ergebnisse gesprochen bzw. teilweise gesprochen zu haben. Eine große Mehrheit hat über die Arbeitsziele der Organisationseinheit und ihre Aufgabenstellung im Folgejahr, die Ressourcen der Organisationseinheit zur Aufgabenerfüllung bzw. darauf aufbauend über den wesentlichen Beitrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur Aufgabenerfüllung gesprochen bzw. teilweise gesprochen. Ebenso gibt eine Mehrheit an, über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Änderung und Entwicklungsperspektiven in der Erfüllung der Aufgaben am Arbeitsplatz gesprochen bzw. teilweise gesprochen zu haben.

Etwa die Hälfte der Personen (59,8 % der Führungskräfte und 41,2 % der MitarbeiterInnen) hat im Zuge des MAG die Arbeitsplatzbeschreibung überprüft und aktualisiert. Über die vorgegebenen Themenfelder hinaus wurden folgende Gesprächsthemen genannt: Gesundheit am Arbeitsplatz und private Einflussfaktoren, Konflikte, Entlohnung und Verwendungsgruppe, Arbeitszeit und Zeitausgleich, Kritik an dem/der MitarbeiterIn, Entscheidungsspielraum.

Fast alle, nämlich 90,4 % (2006: 89,1 %) der MitarbeiterInnen, sind mit der Gesprächsatmosphäre generell „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Eine große Mehrheit ist mit der Besprechung der Entwicklungs- und Fördermaßnahmen (68,9 %, 2006: 68,7 %), der Vereinbarung der zukünftigen Arbeitsziele und –schwerpunkte (77,3 %, 2006: 83,4 %), der Rückmeldung über ihr Arbeitsverhalten und der Möglichkeit (78,1 %, 2006: 74,9 %), der Möglichkeit, der/dem Vorgesetzten Rückmeldung über ihr/sein Führungsverhalten geben zu können (62,2 %, 2006: 66,8 %), „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“.

Fast alle Führungskräfte geben an, dass sie mit der Gesprächsatmosphäre und dem Gesprächsverlauf im MAG „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ sind. Nur 3,6 % (2006: 2,3 %) sind mit der Gesprächsatmosphäre und 4,5 % (2006: 6,8 %) mit dem Gesprächsverlauf weniger zufrieden. Niemand ist unzufrieden.

Anmerkungen und Kommentare zum MAG

Der offene Raum am Ende der Befragung wird von 86 Personen (14 % der Stichprobe) genutzt. Die meisten Kommentare (insgesamt 23 Nennungen) unterstreichen die Bedeutung und die Sinnhaftigkeit von MAG und den Schulungen zur Durchführung von MAG. Gleichzeitig gibt es aber viele Kommentare, die keinen Bedarf für das MAG sehen, wenn es ausreichend viele und gute informelle Gespräche gibt (15 Nennungen). Wichtig sei jedenfalls der gegenseitige Respekt sowie ein offenes und vertrauensvolles Klima (4 Nennungen).

Sehr viele Kommentare drücken Kritik an der Einstellung der/des Vorgesetzten aus. Führungskräfte sollten das MAG ernst nehmen und diese nicht als lästige Pflichterfüllung sehen (9 Nennungen). Einige fordern, dass Führungskräfte zur ihrer Verpflichtung, MAG zu führen, gedrängt werden und dass sie Schulungen zu MAG besuchen sollten (6 Nennungen). Andere Kommentare halten fest, dass es für gute MAG an ausreichender Information und Sozialkompetenz seitens Führungskräften fehlt (4 Nennungen) bzw. dass eine ehrliche

Rückmeldung zum Führungsstil unrealistisch sei (3 Nennungen), vor allem bei ‚schlechten‘ Führungskräften oder befristeten Verträgen. Die Kritik an den Führungskräften ist übrigens nicht neu: bereits 2006 wird in den Kommentaren festgehalten, dass das Führen von MAG eine Führungsaufgabe ist und als solche auch wahrgenommen werden sollte (11 Nennungen) bzw. dass das MAG verpflichtend geführt werden sollte (6 Nennungen).

Einige Kommentare betreffen strukturelle und organisatorische Kritik, wie Unstimmigkeiten in den Unterlagen zum MAG, fehlende Karrieremöglichkeiten, ungleiche Einstufung beim allgemeinen Personal, unregelmäßige Zuständigkeiten für das MAG (Instituts- oder Projektleitung) und die Schwierigkeit der operativen Planung für ein Kalenderjahr. In einigen Anmerkungen wird Frustration deutlich, weil durch fehlende Ressourcen oder Entwicklungsmöglichkeiten keine Änderung der Arbeitssituation möglich ist (10 Nennungen).

Insgesamt lässt sich bei einem Vergleich der beiden Evaluierungen festhalten, dass sich trotz einiger kritischer Anmerkungen sowohl die Wertschätzung des MAG als Kommunikationsinstrument als auch die hohe Zufriedenheit mit den geführten MAG an der BOKU im Evaluierungszeitraum nicht maßgeblich verändert haben. Verändert hat sich jedoch die Anzahl der geführten Gespräche, die deutlich gestiegen ist, und die allgemeine Vorbereitung auf die MAG, die offenbar strukturierter anhand von Unterlagen durchgeführt wird.



4 Anhang: Fragebogen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Mitarbeiter/innengespräch betrifft alle Mitarbeiter/innen der BOKU, wenn sie nicht vorübergehend (kürzer als ein Jahr) oder geringfügig⁴ beschäftigt sind.

Mit dem folgenden Fragebogen möchten wir erheben:

- die allgemeine Einstellung zu Mitarbeiter/innengesprächen an der BOKU
- die Zufriedenheit mit der Durchführung der Mitarbeiter/innengespräche

Bitte nehmen Sie an der Erhebung auch teil, wenn mit Ihnen noch kein Mitarbeiter/innengespräch geführt wurde bzw. Sie selbst als Führungskraft noch kein Mitarbeiter/innengespräch geführt haben.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert in etwa 5 Minuten. Ihre Antworten werden absolut vertraulich und anonym behandelt und entsprechen den geltenden Datenschutzbestimmungen. Bitte beantworten Sie alle Fragen. Ihre Antworten geben Ihre persönliche Einschätzung, Ihre Sicht und Ihr Erleben der Dinge wider.

Der Fragebogen richtet sich an zwei Zielgruppen und ist auch hinsichtlich der Fragestellung entsprechend gegliedert:

- Mitarbeiter/innen (wenn mit Ihnen Mitarbeiter/innengespräche geführt werden bzw. geführt werden sollten) und
- Führungskräfte (wenn Sie Mitarbeiter/innengespräche führen bzw. führen sollten)

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie helfen uns damit, ständig zur Qualität von Mitarbeiter/innengesprächen an der BOKU beizutragen!

Univ.Doz. DI Dr. Georg Haberhauer, MBA
Vizekanzler für
Personal und Organisationsentwicklung

Mag. Dr. Andrea Handsteiner
Leiterin
Strategische Personalentwicklung

Eva Baldrian
Vorsitzende des Betriebsrates für das
allgemeine Universitätspersonal

Ass.Prof. DI Dr. Peter Cepuder
Vorsitzender des Betriebsrates für das
wissenschaftliche Universitätspersonal

Unter folgendem Link finden Sie bei Bedarf sämtliche Unterlagen (Leitfaden, Vorbereitungsbogen, Protokoll, Betriebsvereinbarung) für das Mitarbeiter/innengespräch:

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

⁴ Nähere Informationen finden Sie in der Betriebsvereinbarung zur Durchführung von Mitarbeiter/innengesprächen



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"/>
Betreffen Sie die Mitarbeiter/innengespräche	- nur als Mitarbeiter/in - als Mitarbeiter/in und als Führungskraft
Hat Ihr Vorgesetzter mit Ihnen in den letzten 2 Jahren ein Mitarbeiter/innengespräch geführt?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
Wenn nein, warum nicht?	_____ <input type="checkbox"/>
Haben Sie mit Ihren MitarbeiterInnen in den letzten 2 Jahren Mitarbeiter/innengespräche geführt?	ja <input type="checkbox"/> teils/teils nein <input type="checkbox"/>
Wenn nein, warum nicht?	_____



Abschnitt 1b für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte:

Die folgenden Fragen betreffen Ihre allgemeine Einstellung zum Mitarbeiter/innengespräch. Bitte beantworten Sie diese Fragen auch dann, wenn Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen noch kein Mitarbeiter/innengespräch geführt hat bzw. Sie als Vorgesetzte/r mit Ihren Mitarbeiter/innen noch kein 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 Mitarbeiter/innengespräch generell?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Mitarbeiter/innengespräch für die Klärung von Arbeitsschwerpunkten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Mitarbeiter/innengespräch für die Vereinbarung von Arbeitszielen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Mitarbeiter/innengespräch für die berufliche Entwicklung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Mitarbeiter/innen: Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das 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 Mitarbeiter/innengespräch für die Verbesserung der Zusammenarbeit?	<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 Mitarbeiter/innengespräch mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzte/n. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Aussage an.

Haben Sie sich auf das Mitarbeiter/innengespräch vorbereitet?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
War Ihnen der „Leitfaden zum 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 Mitarbeiter/innengespräche, die Sie mit Ihren Mitarbeiter/innen geführt haben. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Aussage an.

Haben Sie sich auf die Mitarbeiter/innengespräche vorbereitet?	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
War Ihnen der „Leitfaden zum 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 Mitarbeiter/innengesprächs. Im Abschnitt 3a geht es darum, worüber Sie und Ihr/e Vorgesetzte/r im Mitarbeiter/innengespräch gesprochen haben. Bitte kreuzen Sie die entsprechende Antwort an.

Mein/e Vorgesetzte/r und ich haben gesprochen über

Arbeitszufriedenheit und interne Kommunikation	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
die seit dem letzten Gespräch erreichten Ziele und Ergebnisse (unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestandenen Ressourcen)	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
das Arbeitsziel der Organisationseinheit und ihre Aufgabenstellung im Folgejahr	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
die Ressourcen der Organisationseinheit zur Aufgabenerfüllung	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
darauf aufbauend meinen wesentlichen Beitrag zur Aufgabenerfüllung	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		
Maßnahmen, die zur Verbesserung und Erhaltung meiner Leistung notwendig und zweckmäßig sind	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
meine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Änderung und Entwicklungsperspektiven in der Erfüllung meiner Aufgaben am Arbeitsplatz	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Im Zuge des Gesprächs wurde meine Arbeitsplatzbeschreibung überprüft und aktualisiert	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Sonstiges:			



Abschnitt 3b für Mitarbeiter/innen:

Im Abschnitt 3b geht es um die Zufriedenheit bei der Durchführung des 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 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 gesprochen über ...

Arbeitszufriedenheit und interne Kommunikation	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
die seit dem letzten Gespräch erreichten Ziele und Ergebnisse (unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestandenen Ressourcen)	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
das Arbeitsziel der Organisationseinheit und ihre Aufgabenstellung im Folgejahr	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
die Ressourcen der Organisationseinheit zur Aufgabenerfüllung	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
darauf aufbauend den wesentlichen Beitrag der/des Mitarbeiterin/s zur Aufgabenerfüllung	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		
Maßnahmen, die zur Verbesserung und Erhaltung der Leistung der/des Mitarbeiterin/s notwendig und zweckmäßig sind	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Änderung und Entwicklungsperspektiven in der Erfüllung der Aufgaben am Arbeitsplatz	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Im Zuge des Gesprächs wurde die Arbeitsplatzbeschreibung überprüft und aktualisiert	ja <input type="checkbox"/>	teils/teils <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>



Sonstiges:

Abschnitt 3b für Führungskräfte:

In Abschnitt 3b geht es darum, wie zufrieden Sie mit den von Ihnen durchgeführten Mitarbeiter/innengesprächen 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/>			

Abschnitt 4 für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte:

Kennen Sie die Betriebsvereinbarung zur Durchführung von Mitarbeiter/innengesprächen?

ja nein

Haben Sie eine Schulung zur Durchführung von Mitarbeiter/innengesprächen besucht (z.B. im BOKU-internen Fortbildungsprogramm)?

ja nein

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

Danke, dass Sie an der Umfrage teilgenommen haben!