

Vorlage Nr. 15/538

öffentlich

Datum: 01.09.2021
Dienststelle: OE 1
Bearbeitung: Herr Witsch/ Herr Engelmann

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung **20.09.2021** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Mitarbeitendenbefragung 2021

Kenntnisnahme:

Das Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung 2021 wird gemäß der Vorlage Nr. 15/538 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung:

Die zweite LVR-weite Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2021 ist im Zeitraum vom 01. Februar 2021 bis zum 15. März 2021 durchgeführt worden. Hierbei wurden die Rückmeldequoten und aggregierten Ergebnisse zusammengefasst betrachtet sowie ein Zeitreihenvergleich mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2018 vorgenommen. Im Anschluss wurde das weitere Vorgehen bzgl. der Ergebniskommunikation in den jeweiligen Dezernaten und Außendienststellen vorgestellt und besprochen. Eine Evaluation der eingeleiteten Maßnahmen ist zum Ende des Jahres 2021 geplant.

Begründung der Vorlage Nr. 15/538:

Der Bericht über die Mitarbeitendenbefragung ist als Anlage beigefügt.

In Vertretung

L i m b a c h

Bericht zur Mitarbeitendenbefragung 2021

1	Ziel der Umfrage / Anknüpfung an vorherige MAB 2018	2
2	Themenblöcke der Mitarbeitendenbefragung.....	2
3	Zielgruppe der Mitarbeitendenbefragung 2021	2
4	Teilnahmezahlen und -quoten der Mitarbeitendenbefragung 2021	2
5	Ergebnisse Mitarbeitendenbefragung 2021	4
5.1	Angaben der Mitarbeitenden mit der höchsten und niedrigsten Zufriedenheit.....	5
5.2	Umgang mit der COVID-19-Pandemie im Gesamtverband	7
6	Geschlechtsspezifische Auswertung der Befragung	7
7	Ableitungen aus der Mitarbeitendenbefragung 2021	8
8	Umgang mit den Ergebnissen im Nachgang der Befragung	8

1 Ziel der Umfrage / Anknüpfung an vorherige MAB 2018

Vom 1. Februar bis zum 15. März 2021 wurde die zweite LVR-weite Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. In Kooperation mit der ZEQ AG ist die Umfrage über den gesamten LVR durchgeführt worden. Das Ziel der Umfrage ist die Erfassung eines umfassenden Ist-Zustands der Mitarbeitenden des LVRs hinsichtlich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit. Um eine Vergleichbarkeit zu der Mitarbeitendenbefragung 2018 zu gewährleisten, wird auf den gleichen Fragenkatalog und ähnliche Befragungsgruppen zurückgegriffen.

2 Themenblöcke der Mitarbeitendenbefragung

Folgende Themenbereiche sind bei der Mitarbeitendenbefragung 2021 aufgenommen worden:

- | | |
|--|---|
| 1. Arbeitsatmosphäre | 9. Führungsverhalten |
| 2. Arbeitsbedingungen | 10. Ideenmanagement |
| 3. Einarbeitung | 11. Arbeitszeiten |
| 4. Personalentwicklung und -bindung | 12. Arbeitsbelastung |
| 5. Fort- und Weiterbildung | 13. Vereinbarkeit von Familie und Beruf |
| 6. Zusammenarbeit im Team | 14. Gesamtzufriedenheit |
| 7. Informationsaustausch | 15. Umgang mit der Covid-19-Pandemie im LVR (zusätzlich zur Mitarbeitendenbefragung 2018) |
| 8. Koordination und interne Organisation | |

3 Zielgruppe der Mitarbeitendenbefragung 2021

Für die Mitarbeitendenbefragung sind alle Mitarbeitenden im LVR mit Ausnahme von den folgenden Berufsgruppen befragt worden:

- Auszubildende, Krankenpflegeschüler*innen, Praktikant*innen, Trainees, studentische Hilfskräfte, Volontär*innen, Teilnehmende am Freiwilligen Sozialen/Ökologischen Jahr und Bundesfreiwilligendienst, Psychotherapeut*innen in Ausbildung
- Mitarbeitende einer Arbeitnehmerüberlassung
- Mitarbeitende in Elternzeit, falls > 1/2 Jahr abwesend
- Erkrankte Mitarbeitende, falls > 1/2 Jahr abwesend
- Mitarbeitende in passiver Altersteilzeit
- Mitarbeitende mit Sonderurlaub, falls > 1/2 Jahr abwesend

4 Teilnahmezahlen und -quoten der Mitarbeitendenbefragung 2021

Im Folgenden werden Ihnen die Teilnahmezahlen und -quoten der Mitarbeitendenbefragung für den gesamten Verband, die Dezernate und die Eigenbetriebe des LVR dargestellt (Abb. 1 bis 3). In der ersten Abbildung sind zudem die Teilnahmezahlen und -quoten aus dem Jahr 2018 mit abgebildet.

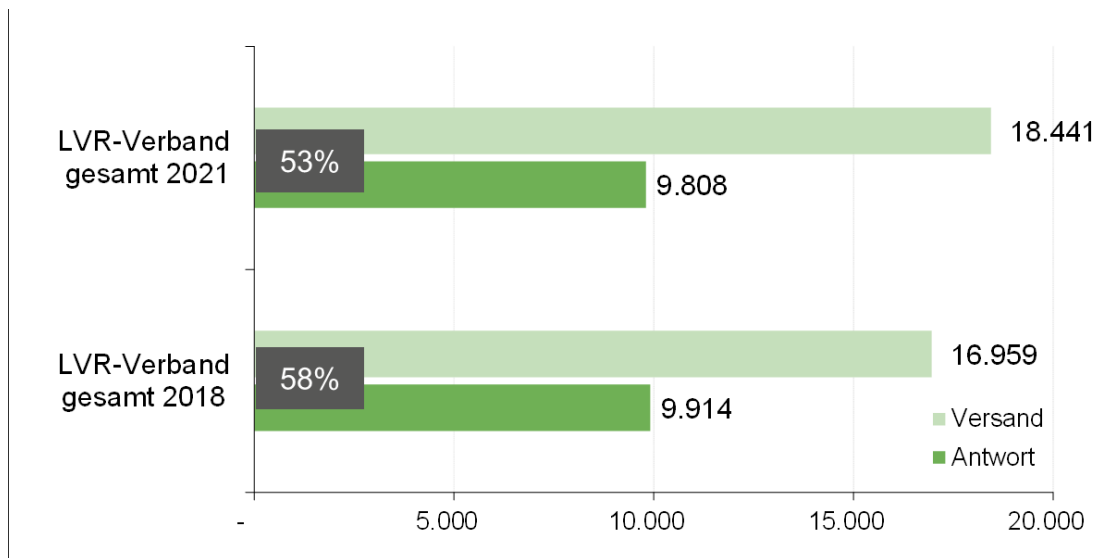


Abbildung 1: Teilnahmezahlen und -quoten im Jahr 2018 und 2021 für den Gesamtverband

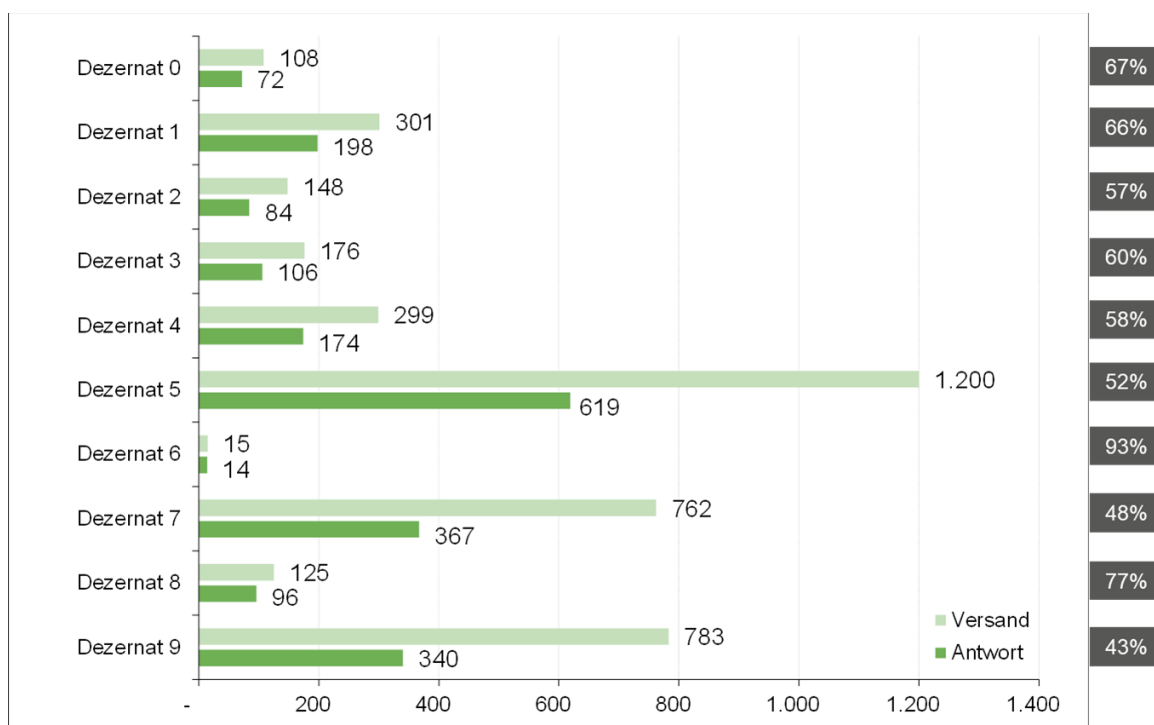


Abbildung 2: Teilnahmezahlen und -quoten: Dezernate

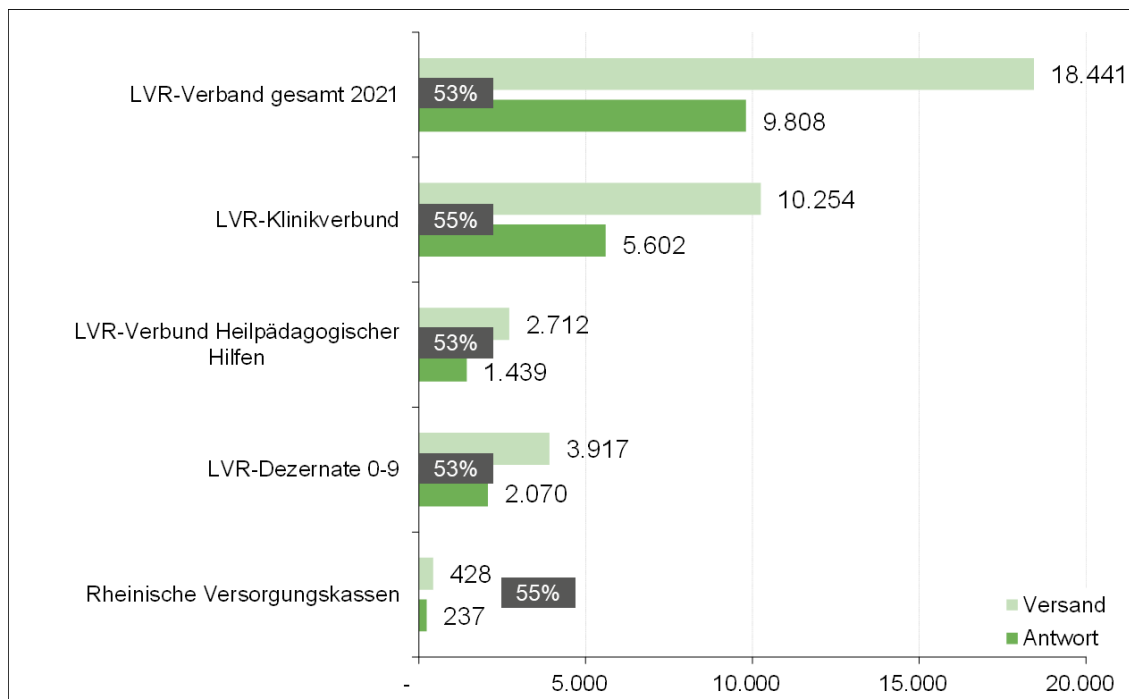


Abbildung 3: Teilnahmehzahlen und -quoten: Dezernate und Eigenbetriebe

5 Ergebnisse Mitarbeitendenbefragung 2021

In den folgenden Abbildungen werden die Gesamtergebnisse zur Mitarbeitendenbefragung 2021 dargestellt. Zudem werden diese Ergebnisse im Vergleich zu der Befragung 2018 betrachtet. Die Mitarbeitenden des LVR konnten auf einer fünfstufigen Skala ihre Zufriedenheit in dem jeweiligen Themenblock von „1“ („trifft voll zu“) bis „5“ („trifft gar nicht zu“) angeben. Die wichtigen statistischen Kennwerte zur Darstellung der Ergebnisse sind hierbei der Mittelwert und die Standardabweichung. Der Mittelwert bildet hierbei die Summe aller Bewertungen geteilt durch die Anzahl der teilnehmenden Mitarbeitenden (Nennungen) ab. Je kleiner der Mittelwert, desto höher die Zustimmung bzgl. der Frage bzw. des Themenblocks. Die Standardabweichung beschreibt die Streuung der Werte um den Mittelwert herum. Eine niedrige Standardabweichung bedeutet damit, dass sich die Befragten in ihren Bewertungen eher einig sind. Eine hohe Standardabweichung bedeutet hingegen, dass die Befragten eher unterschiedlich geantwortet haben.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse (Abb. 4) zeigt sich bei einigen Themenblöcken eine Verbesserung der Werte im Gegensatz zur Mitarbeitendenbefragung 2018. Vor allem werden bei den Themenblöcken „Ideenmanagement und Qualitätsmanagement“ sowie „Arbeitsbelastung“¹ positivere Ergebnisse seitens der Mitarbeitenden zurückgemeldet.

¹ hierbei ging es v.a. um die Beurteilung der Unterstützung bei Arbeitsbelastung

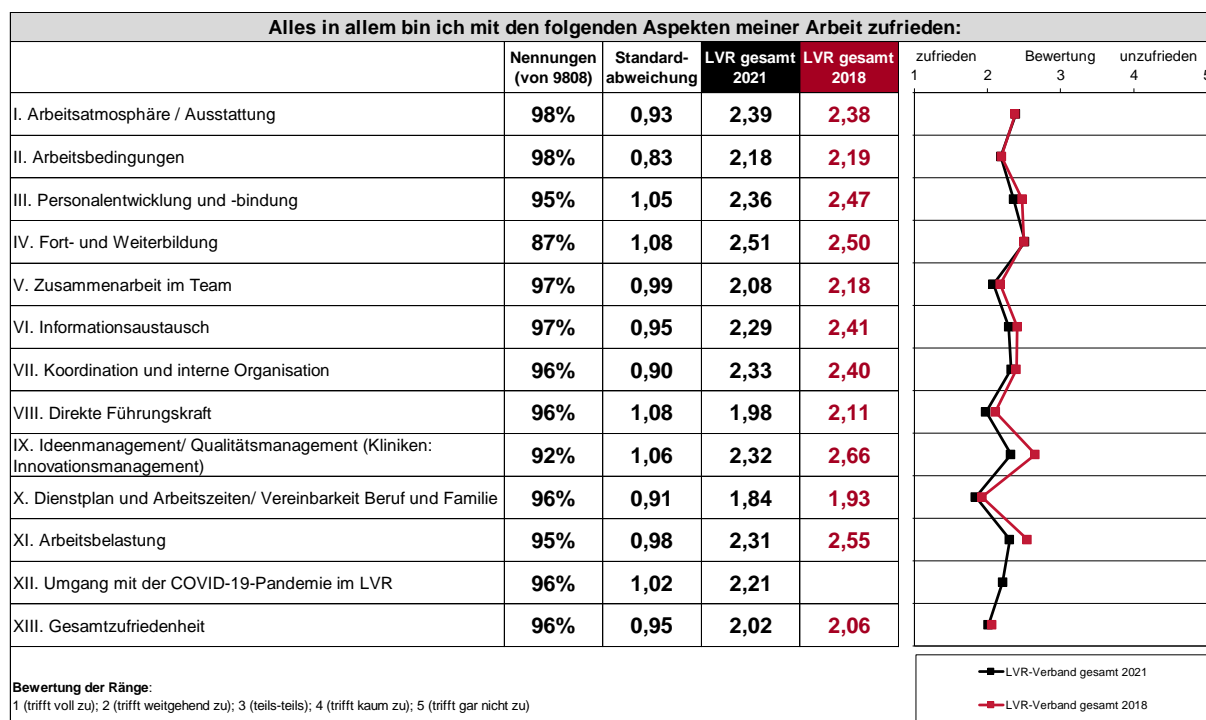


Abbildung 4: Ergebnisse über den gesamten LVR je Themenblock

5.1 Angaben der Mitarbeitenden mit der höchsten und niedrigsten Zufriedenheit

Die folgenden Abbildungen stellen die Ergebnisse aller Mitarbeitenden zusammen, in denen die höchsten und niedrigsten Zufriedenheitswerte in den jeweiligen Fragen angegeben worden sind (s. Abb. 5 und 6). Hierbei zeigt sich bei den höchsten Zufriedenheitswerten, dass v.a. die Fragen aus den Themenblöcken „Führungsverhalten“ sowie „Arbeitsbedingungen“ als äußerst positiv wahrgenommen werden. Bei Betrachtung der Angaben zu den niedrigsten Zufriedenheitswerten zeigt sich, dass v.a. die Fragen aus den Themenblöcken „Arbeitsatmosphäre/Ausstattung“ und „Fort- und Weiterbildung“ eher kritisch wahrgenommen werden.

Die zehn Fragen mit der höchsten Zufriedenheit			
	Nennungen (%)	Standard-abweichung	LVR gesamt 2021
6. Meine Aufgaben sind mir klar.	98%	0,74	1,60
49. Ich kann meine Aufgaben hinsichtlich der körperlichen Arbeitsanforderungen gut bewältigen.	96%	0,78	1,63
7. Meine Ziele sind mir deutlich.	98%	0,77	1,63
39. Meine direkte Führungskraft ist für mich zeitnah erreichbar.	97%	0,91	1,70
47. Ich bin mit meinem vertraglich vereinbarten Stundenumfang (Kliniken: meinem Arbeitszeitmodell) zufrieden.	96%	0,99	1,76
10. Mein Aufgabenbereich überfordert mich nicht inhaltlich.	97%	0,92	1,77
57. Meine direkte Führungskraft steht mir als Ansprechperson zu Fragen der Pandemie zur Verfügung.	94%	1,01	1,78
48. Zusammenfassend: Insgesamt bin ich mit der Gestaltung meiner Arbeitszeiten zufrieden.	96%	0,91	1,84
41. Meine direkte Führungskraft unterstützt mich darin, Familie und Beruf zu vereinbaren.	84%	1,08	1,86
9. Mein Aufgabenbereich ist abwechslungsreich.	98%	0,94	1,88

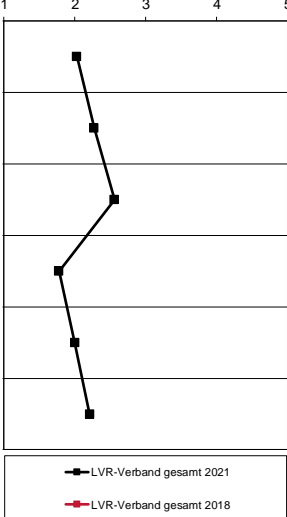
Abbildung 5: Die zehn Fragen mit den höchsten Zufriedenheitswerten

Die zehn Fragen mit der niedrigsten Zufriedenheit			
	Nennungen (%)	Standard-abweichung	LVR gesamt 2021
20. Meine direkte Führungskraft bespricht mit mir Fortbildungen vorher und nachher.	81%	1,44	3,06
14. In meinem Bereich ist ausreichend Zeit vorhanden, um neue Mitarbeitende umfassend einzuarbeiten.	91%	1,14	2,89
1. Ungestörtes Arbeiten ist in meinem Arbeitsbereich möglich.	98%	1,12	2,73
2. Ich finde die räumliche Atmosphäre an meinem Arbeitsplatz ansprechend.	98%	1,14	2,61
35. Die Arbeitsabläufe an den Schnittstellen zu anderen Bereichen sind sinnvoll organisiert.	92%	0,94	2,59
12. Meine Aufgaben sind innerhalb der regulären Arbeitszeit zu bewältigen.	98%	1,10	2,56
56. Die technische Ausstattung für flexibles Arbeiten in meinem Arbeitsbereich ist im Rahmen der Pandemie angemessen.	89%	1,27	2,56
22. Zusammenfassend: Insgesamt bin ich mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden.	87%	1,08	2,51
4. Die EDV-Ausstattung an meinem Arbeitsplatz ist gut.	97%	1,13	2,48
19. Mir steht ausreichend Zeit für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung.	88%	1,15	2,46

Abbildung 6: Die zehn Fragen mit den niedrigsten Zufriedenheitswerten

5.2 Umgang mit der COVID-19-Pandemie im Gesamtverband

Dieser Themenblock ist aufgrund der Pandemiesituation mit aufgenommen worden. Hier war vor allem wichtig zu erfassen, wie die Mitarbeitenden den Umgang mit der COVID-19-Pandemie im LVR beurteilen (s. Abb. 7). Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeitenden über den gesamten LVR mit dem Umgang der COVID-19-Pandemie tendenziell zufrieden sind. Gleichzeitig weisen die hohen Standardabweichungen daraufhin, dass die Mitarbeitenden den Umgang mit der pandemischen Situation sehr unterschiedlich wahrgenommen haben. Während die Mitarbeitenden mit ihrer direkten Führungskraft und deren Umgang mit der Pandemie zufrieden gewesen sind (s. Frage 57 und 58), wird hingegen bei der Frage 56 deutlich, dass die Mitarbeitenden mit der technischen Ausstattung zum flexiblen Arbeiten weniger zufrieden sind.

XII. Umgang mit der COVID-19-Pandemie im LVR					
	Nennungen (von 9808)	Standard- abweichung	LVR gesamt 2021	LVR gesamt 2018	zufrieden 1 2 Bewertung 3 unzufrieden 4 5
54. Ich fühle mich über die pandemiebezogenen Regelungen im LVR gut informiert.	97%	0,95	2,03		
55. Ich fühle mich an meinem Arbeitsplatz durch die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen in Bezug auf die Infektionsgefahr mit COVID-19 sicher.	96%	1,13	2,27		
56. Die technische Ausstattung für flexibles Arbeiten in meinem Arbeitsbereich ist im Rahmen der Pandemie angemessen.	89%	1,27	2,56		
57. Meine direkte Führungskraft steht mir als Ansprechperson zu Fragen der Pandemie zur Verfügung.	94%	1,01	1,78		
58. Meine direkte Führungskraft findet mit mir gemeinsam im Rahmen der Pandemie gute Lösungen zur bestmöglichen Vereinbarung von Beruf und Privatleben.	86%	1,15	2,00		
59. Zusammenfassend: Insgesamt fühle ich mich von meinem Arbeitgeber an meinem Arbeitsplatz in der Pandemiesituation gut unterstützt.	96%	1,02	2,21		

Bewertung der Ränge:
1 (trifft voll zu); 2 (trifft weitgehend zu); 3 (teils-teils); 4 (trifft kaum zu); 5 (trifft gar nicht zu)

Abbildung 7: Umgang mit der COVID-19-Pandemie im LVR – LVR gesamt

6 Geschlechtsspezifische Auswertung der Befragung

Insgesamt sind bei der Betrachtung der Themenbereiche aus der Geschlechterperspektive keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar. Grundsätzlich zeigt sich, dass Mitarbeiterinnen eine höhere Zufriedenheit in beinahe allen Themenbereiche angeben. In dem gleichstellungsrelevanten Themenbereich „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ (s. Abb. 8) sind keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar.

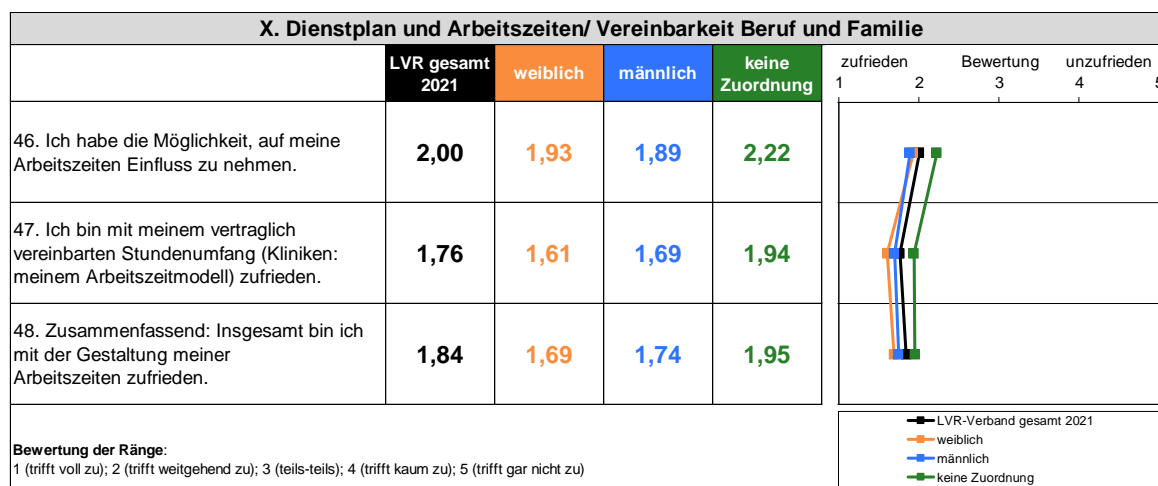


Abbildung 8: Zufriedenheit im Themenbereich „Vereinbarkeit Familie und Beruf“

7 Ableitungen aus der Mitarbeitendenbefragung 2021

Gesamthaft zeigt sich in der Betrachtung der Ergebnisse zur Mitarbeitendenbefragung 2021, dass die Mitarbeitenden tendenziell eine höhere Zufriedenheit als im Jahr der Befragung 2018 angeben. Hierbei werden die stärksten Verbesserungen in den Themenbereichen „Ideenmanagement“ (Verbesserung des Mittelwerts um 13 %) und „Arbeitsbelastung“ (Verbesserung des Mittelwerts um 9 %) sichtbar. Die „direkte Führungskraft“ und „Arbeitszeit/Vereinbarkeit Familie und Beruf“ werden weiterhin als Stärken im Verband betrachtet. Tendenziell zeigen sich bei jüngeren Mitarbeitenden, bei Beschäftigten in Teilzeit, weiblichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden mit einer kurzen Anstellungsdauer höhere Zufriedenheitswerte über alle Themenbereiche hinweg. Der Themenbereich „Ausstattung“ ist als akutes und zentrales Handlungsfeld über den gesamten Verband identifiziert worden.

8 Umgang mit den Ergebnissen im Nachgang der Befragung

Die Ergebnisberichte zu den einzelnen Organisationseinheiten sind über die Dezernatsleitung an die jeweilige Abteilungsleitungs- und Teamleitungsebene sowie an die betreffenden Mitarbeitenden weitergeleitet worden. Ebenso haben der Gesamtpersonalrat den Gesamtbericht sowie die jeweiligen Personalräte die Ergebnisberichte erhalten. Die Durchführung der Ergebnisaufbereitung und Maßnahmenplanung obliegt den jeweiligen Organisationseinheiten. Die Ergebnisse und die Sachstände des Informations- und Bearbeitungsprozesses werden Ende 2021 im Verwaltungsvorstand vorgestellt und besprochen.