

An aerial photograph of a modern architectural space. The floor is a light, neutral color with several large, flowing, light-colored curved paths or zones. A large, lush green tree stands prominently in the center-right. Numerous small figures of people are scattered across the space, some walking along the curved paths. The overall atmosphere is clean, open, and modern.

Ergebnisvorstellung Mitarbeitendenbefragung bei der Stadtverwaltung Schwelm

Hauptausschusssitzung

08. Februar 2024



Agenda



K O W A R U

- 1 Vorstellung
- 2 Eckdaten zur Mitarbeitendenbefragung
- 3 Befragungsergebnisse
- 4 Schwerpunktthemen aus offenen Fragen
- 5 Nächste Schritte

Kowaru stellt sich vor...

Als **Arbeits- und Organisationspsychologen** unterstützen wir Organisationen darin, durch Einblicke in das Arbeiterleben der Mitarbeitenden und mittels fundierter Analysen eine gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen und nachhaltiges Wachstum zu fördern.

Wir wenden verschiedene **methodische und analytische Verfahren nach aktuellen wissenschaftlichen Maßstäben** an, um das volle Potenzial der in Organisationen zur Verfügung stehenden oder zugänglich zu machenden Daten nutzbar zu machen.

Hierbei berücksichtigen wir **organisationsspezifische Gegebenheiten aber auch die menschliche Seite**. Unser Ziel ist nicht der gläserne Mitarbeitende. Vielmehr möchten wir Organisationen darin unterstützen, Ihre Daten zielgerichtet und mit Verantwortung zu nutzen, um Ihre Organisation und Ihre Mitarbeitenden voranzubringen.

Prof. Dr. Britta Rüschoff

Prof. Dr. Thomas Kowalewski

Kowaru GmbH



Eckdaten zur Mitarbeitendenbefragung



Eckdaten der Mitarbeitendenbefragung bei der Stadtverwaltung Schwelm

Zielsetzung

Schaffung eines aktuellen **Stimmungsbildes** der Mitarbeitenden zur Ableitung von Maßnahmen, um die **Zufriedenheit der Mitarbeitenden** zu erhöhen. Entwicklung eines **Leitbildes** für die Stadtverwaltung.

Rahmen

Befragung (Online- und Papier-Versionen) der Mitarbeitenden im **Oktober und November 2023**. Die Teilnahme war **freiwillig und anonym**. Es wurden geschlossene und offene Fragen gestellt.

Beteiligung

Von den 427 Mitarbeitenden der Stadtverwaltung haben **212 Personen** teilgenommen (**49,6%**). Der demografische Querschnitt der Verwaltung wird weitgehend gut abgebildet.

Ergebnisse

Die Ergebnisse werden ausschließlich in **aggregierter und anonymisierter Form** zur Verfügung gestellt. Die aufbereiteten Ergebnisse sind nicht auf einzelne Mitarbeitende zurückzuführen.



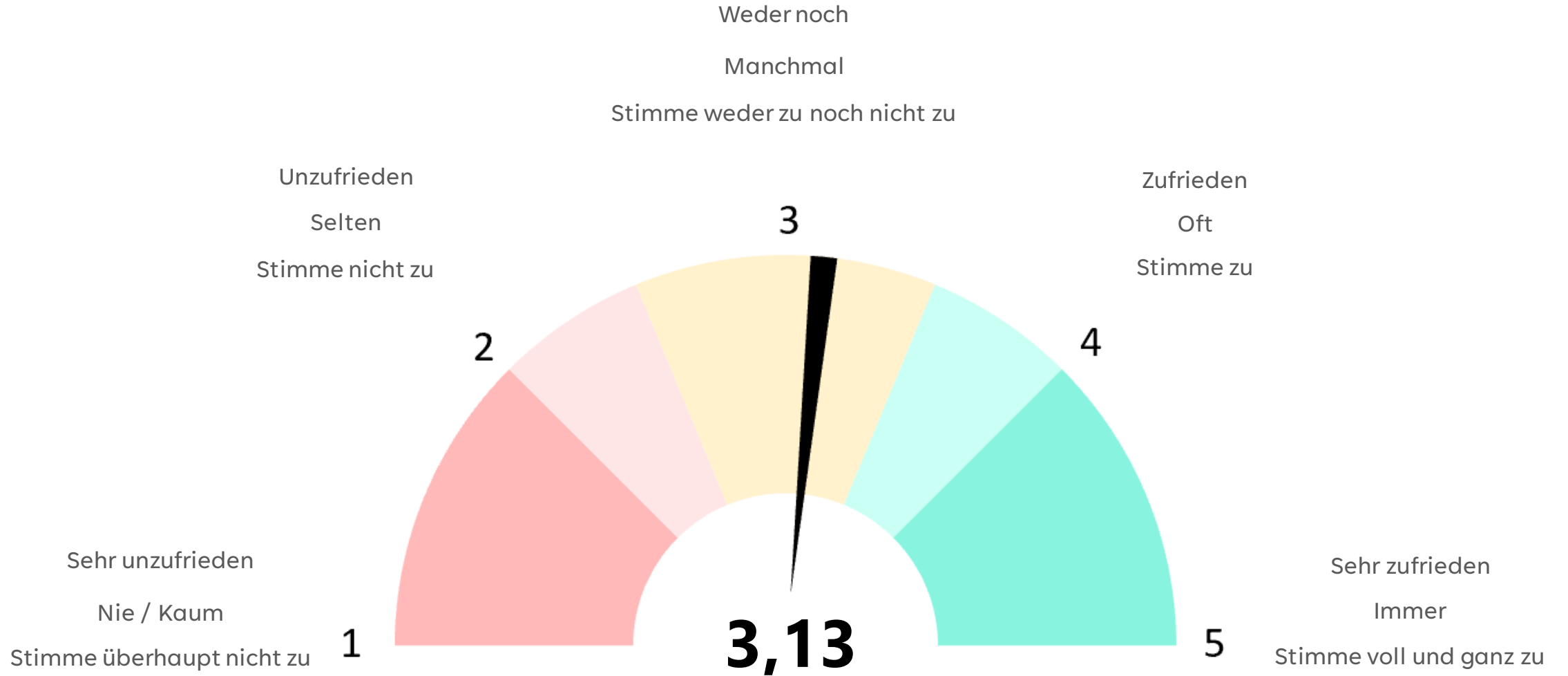
Befragungsergebnisse



Interpretationshilfe für die Ergebnisse



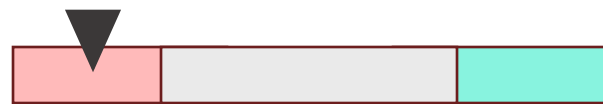
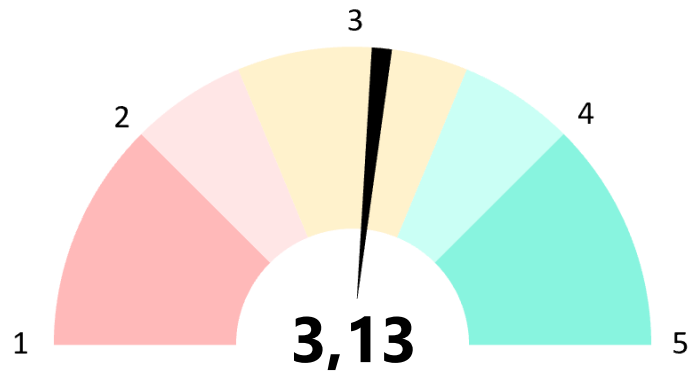
K O W A R U





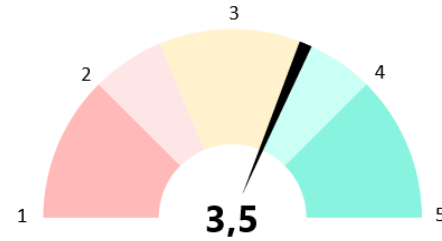
Ergebnisse zum Arbeitserleben: Detailblick Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit

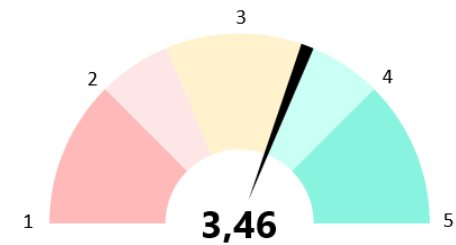


Unterdurchschnittlich

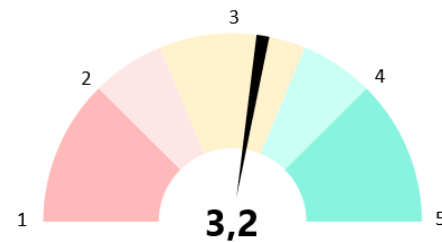
Arbeit als Ganzes, alles in allem



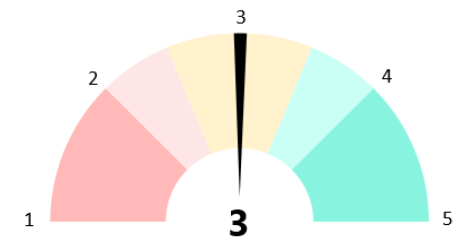
Nutzung der Fähigkeiten



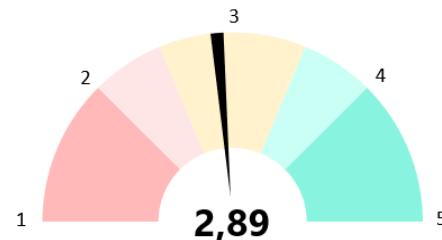
Berufliche Perspektiven



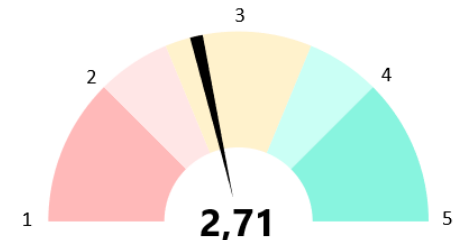
Physischen Arbeitsbedingungen



Besoldungsgruppe /
Entgeltgruppe / Einstufung



IT-Infrastruktur



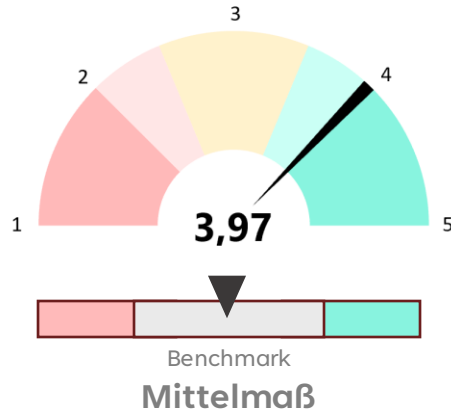


Ergebnisse zum Arbeitserleben

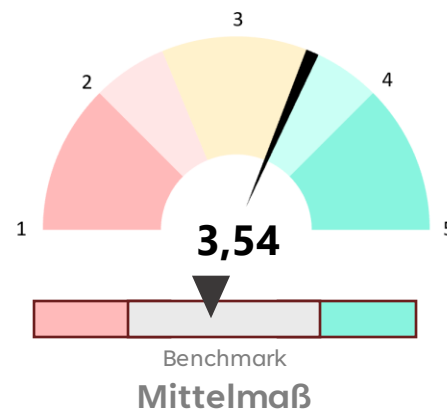


K O W A R U

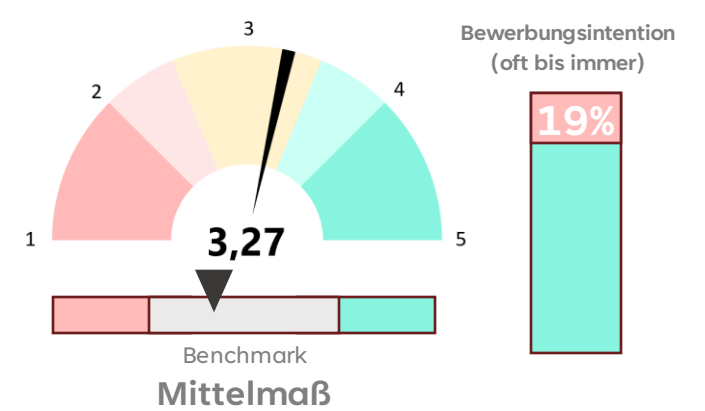
Erlebte Sinnhaftigkeit



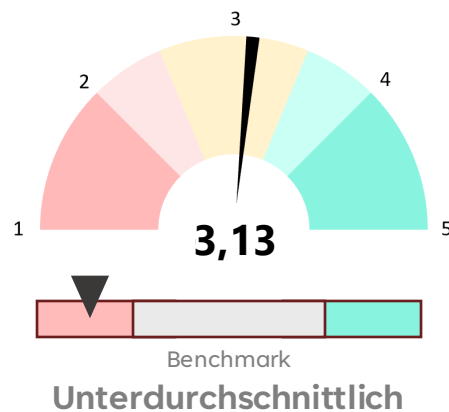
Motivation / Engagement



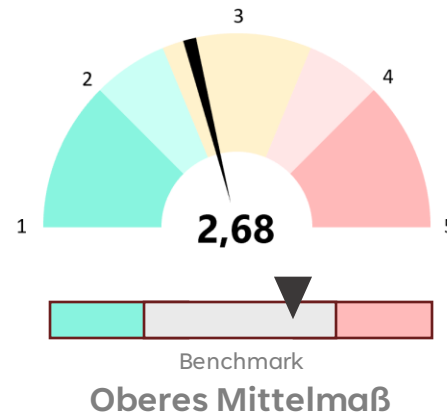
Bindung



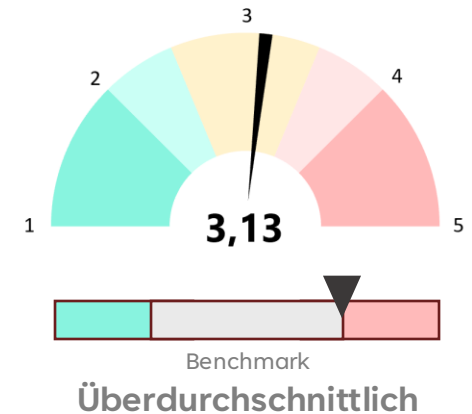
Arbeitszufriedenheit



Work-Life Konflikte



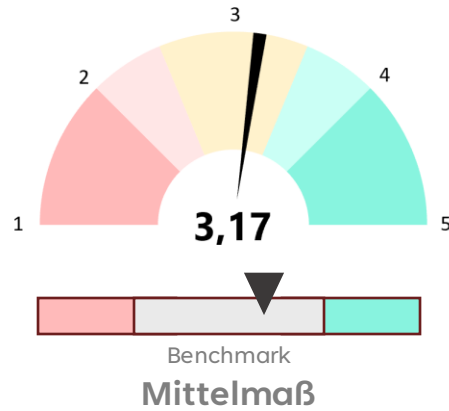
Erlebter Stress / Erschöpfung



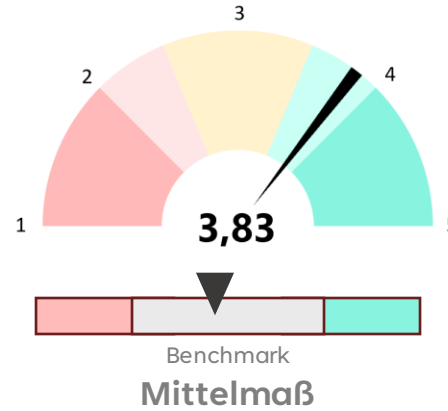


Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung (1/2)

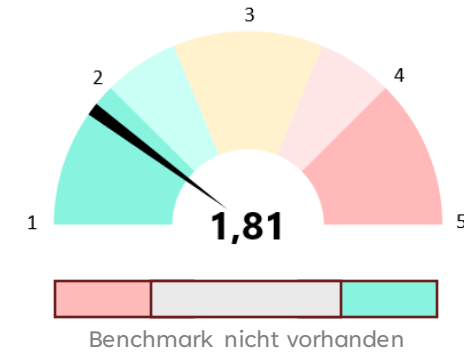
Beteiligungsmöglichkeiten



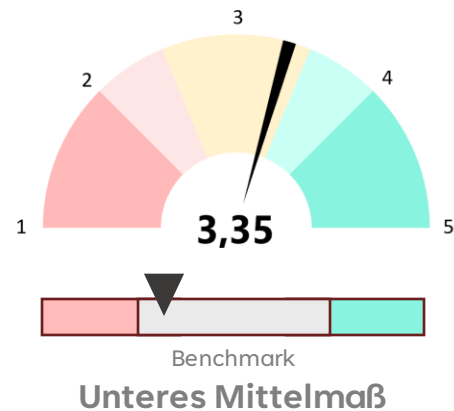
Rollenklarheit



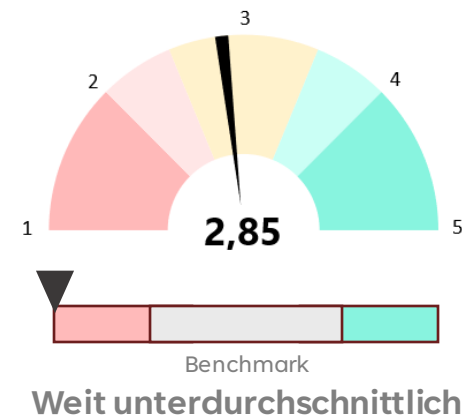
Technik-Stressoren



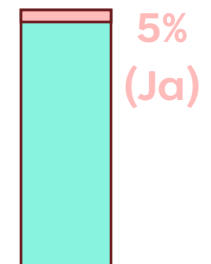
Entwicklungsmöglichkeiten



Chancengleichheit/ Diversität

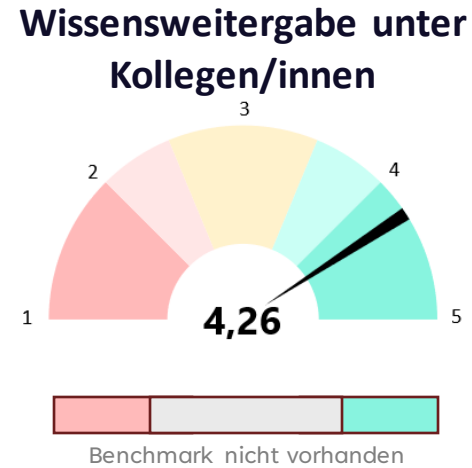
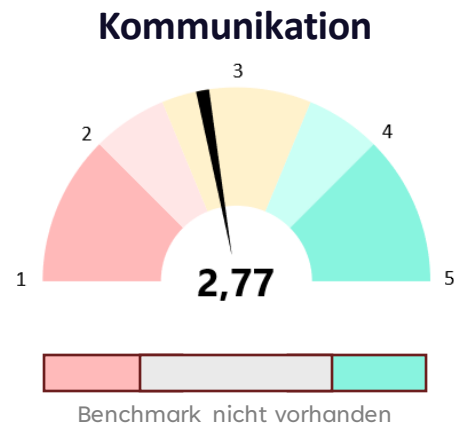
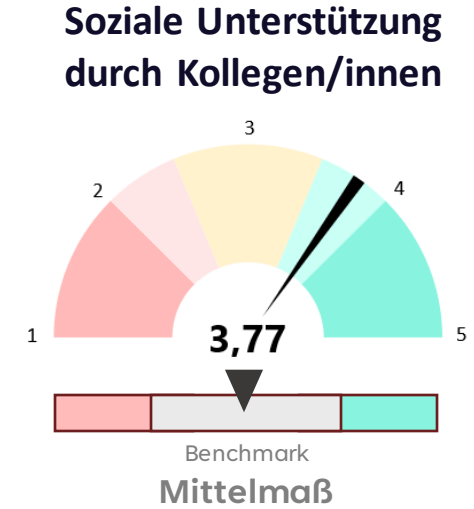
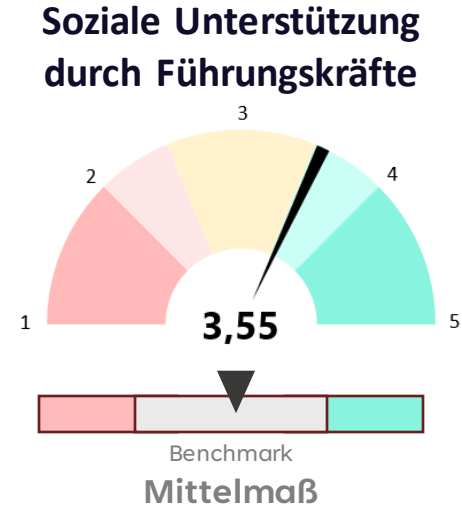
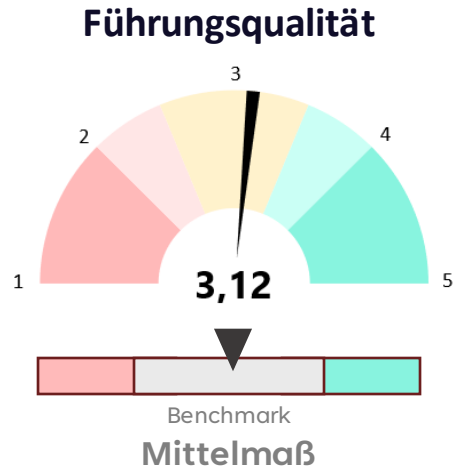


Betroffen von
Diskriminierung in den
letzten 12 Monaten





Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung (2/2)



Schwerpunktthemen aus offenen Fragen



Schwerpunktthemen aus den offenen Fragen

Aus den offenen Fragen haben sich neben dem Input für die Entwicklung eines Leitbildes weitere **Schwerpunktthemen** ergeben, in denen Mitarbeitende sich eine **Veränderung** wünschen. Diese decken sich teils mit den übrigen Ergebnissen der Befragung, eröffnen jedoch auch neue Themenbereiche.

Organisationsmanagement	Personalmanagement & Führung	Prozessmanagement & Digitalisierung	
<ul style="list-style-type: none">• Klar formulierte, dokumentierte und umgesetzte Zuständigkeiten			
Technologisierung			
<ul style="list-style-type: none">• Verbesserung der IT-Ausstattung	<ul style="list-style-type: none">• Konkrete und umfängliche Stellenbeschreibungen und aktualisierte Stellenbewertungen• Realistische Personaleinsatzplanung• Etablierung von regelmäßigen Feedbackterminen und persönlichen Entwicklungsplanungen• Evidenz- und leistungsbasierte Stellenbesetzungen• Regelungen zur Familienfreundlichkeit und Home-Office-Zugänglichkeit	<ul style="list-style-type: none">• Identifikation und Umsetzung von Prozess-Optimierungspotenzialen mit Fokus auf Digitalisierung• Festlegung von Prozessabläufen über Schnittstellen hinweg• Eindeutig dokumentierte Prozesse mit rechtssicheren Entscheidungsgrundlagen	
Verbesserungsmgmt. / Partizipation			Physische Arbeitsbedingungen
<ul style="list-style-type: none">• Prozesse zur Einbindung von Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse etablieren• Förderung einer offenen Kommunikationskultur für Verbesserungsideen			<ul style="list-style-type: none">• Maßnahmen zur Lösungsfindung der Parkplatzsituation

Nächste Schritte



Die weitere Entwicklung des Leitbildes geschieht auf Basis der Befragungsergebnisse unter Einbezug der Mitarbeitenden

Das Leitbild wird aus den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung (Antworten auf Freitextfragen und Ergebnisse der geschlossenen Fragen) erstellt und unter aktivem Einbezug der Mitarbeitenden finalisiert.





K O W A R U



Kowaru GmbH Breitscheider Weg 68 D-40885 Ratingen



info@kowaru.de



www.kowaru.de