



Die Mitarbeiterbefragung erlaubt einen umfassenden Blick auf die Themen, die uns im HZDR bewegen. Die Ergebnisse liefern ein erfreulich positives Bild des Zentrums. Es gibt aber auch Potential für Verbesserungen.

EIN SPIEGELBILD DES HZDR

Um zu überprüfen, ob sich Beruf und Familie am Zentrum gut miteinander vereinbaren lassen, hatte sich das HZDR im letzten Jahr dazu entschlossen, die Mitarbeiter zu diesem Thema systematisch zu befragen. Dies wurde auch mit der gemeinnützigen GmbH „beruf-undfamilie“ vereinbart, die dem HZDR in den Jahren 2008 und 2012 das Zertifikat für eine familienbewusste Personalpolitik ausstellte. „Befragungsziel war es, zu erkunden, welche Bedürfnisse Beschäftigte mit familiären Betreuungsaufgaben haben, um so herauszufinden, an welcher Stelle wir ansetzen können, um die Attraktivität des HZDR als Arbeitgeber zu steigern“, beschreibt die Leiterin der Zentralabteilung Verwaltung, Andrea Runow. „Gleichzeitig nutzten wir die Gelegenheit, die Mitarbeiter ins betriebliche Gesundheitsmanagement und in die Fortschreibung des Masterplanes für die Standortentwicklung bis 2020 einzubeziehen. Hier richtete sich unser Fokus darauf, was den Kollegen am Standort gefällt und an welchen Stellen sie Verbesserungsbedarf sehen.“

Zur Vorbereitung der Mitarbeiterbefragung wurde eine Projektgruppe gebildet, die sich intern aus Veronika Kovzel, Dr. Anke Richter als Vertreterin des Betriebsrates und Andrea Runow sowie extern aus Diplom-Soziologin Anja Hübler und Dr. Sigrun Fritz (Techniker Krankenkasse) zusammensetzte. Die Inhalte und die Durchführung waren mit dem Betriebsrat und dem Datenschutzbeauftragten abgestimmt. Die Befragung, die sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache online verfügbar war, stand unter dem Motto „Ihre Chance, mit zu gestalten!“. Sie erfolgte anonym und war freiwillig.

Von den rund 1.000 Mitarbeitern des HZDR wurde die Befragung zwischen dem 21. Juni und dem 10. Juli 2013 insgesamt 697 Mal abgerufen. 474 Mal wurde sie komplett beantwortet. Datensätze, bei denen zu viele Angaben fehlten, wurden eliminiert, nicht abgeschlossene Befragungen mit verwertbaren Angaben wurden im Datensatz belassen. „Deswegen konnten wir für den Bereich ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ ins-

gesamt 570 Datensätze auswerten“, erläutert Runow. „In die Kategorie ‚Standortentwicklung‘ flossen dagegen nur 424 Datensätze ein, da dieser Teil nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Rossendorf betraf.“

Somit hat rund jeder zweite Mitarbeiter an der Befragung teilgenommen. Sie ist damit repräsentativ und spiegelt die Struktur des HZDR in punkto Alter, Geschlecht, Mitarbeiter/Führungskraft, befristete/unbefristete Arbeitsverhältnisse und nach dem Tätigkeitsbereich Forschung/Administration wider. „Wie auch andere Ergebnisse zeigen, bringt vor allem diese hohe Beteiligung eine große Arbeitszufriedenheit und starke Identifikation mit dem Helmholtz-Zentrum zum Ausdruck“, meint die Leiterin der Zentralabteilung Verwaltung. „Ich möchte mich deshalb bei allen Kollegen herzlich bedanken, die sich aktiv an der Mitarbeiterbefragung beteiligt haben.“

Auf den folgenden Seiten präsentieren wir Auszüge aus der Auswertung.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

jetzt liegen Sie vor, die Ergebnisse der ersten Mitarbeiterbefragung im HZDR. Von vielen mit Spannung erwartet, so auch vom Vorstand, denn oft genug gibt es zwischen Eigen- und Fremdsicht erhebliche Unterschiede.

Was uns gleichermaßen überrascht und erfreut hat, sind vor allem zwei Punkte:

- die relativ hohe Quote der Beteiligung, so dass die Aussagen repräsentativ sind
- die augenscheinlich hohe Zufriedenheit mit dem HZDR als Arbeitgeber.

Gleichwohl zeigt die Befragung aber auch Verbesserungsmöglichkeiten auf, die wir aufgreifen wollen, um als Zentrum insgesamt noch attraktiver für herausragende Talente zu sein und um die Potentiale junger Frauen und Männer zu erschließen, die Berufstätigkeit und Familie miteinander verbinden wollen.

Allen, die an der Vorbereitung und Durchführung der Befragung mitgewirkt haben, danken wir herzlich. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen
Roland Sauerbrey Peter Joehnk

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ihr Betriebsrat war von Anfang an in die Mitarbeiterbefragung einbezogen. Dabei bot sich allen Mitarbeitern die Chance, sich mit eigenen Ideen zu den Themen Beruf und Familie, Standortentwicklung sowie Gesundheit einzubringen. Wir brauchen Ihre Informationen, um zu sehen, was gut ist und wo Handlungsbedarf besteht. Immerhin verbringen wir den Großteil des Tages am Arbeitsplatz.

Außerdem bot die Mitarbeiterbefragung eine Möglichkeit, Stimmungsbild, Arbeitsumfeld, Motivation, aber auch Probleme und somit die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz HZDR in Erfahrung zu bringen. Wir freuen uns ebenso wie der Vorstand, dass viele Beschäftigte diese Chance der Meinungsäußerung genutzt haben und dass das HZDR für sehr viele Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber ist. Wir erwarten aber auch, dass es nun zeitnah an die Lösung von Problemen und die Umsetzung realistischer Anregungen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes geht. Wir möchten helfen, den Umgang miteinander zu verbessern, damit auch weiterhin alle Freude an ihrer Arbeit haben.

Mit freundlichen Grüßen
Anke Richter

Obwohl die Arbeitszufriedenheit am und die Identifikation mit dem HZDR im Durchschnitt sehr hoch sind, hat die Mitarbeiterbefragung doch Punkte aufgezeigt, bei denen Verbesserungspotentiale bestehen.

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Vor allem im Vergleich mit anderen Einrichtungen schätzen die Mitarbeiter die Situation im Bereich des Gesundheitsmanagements als überwiegend positiv ein, wobei dieses Bild in allen Frageabschnitten durchgängig ist. Im Gesamtfazit ist festzustellen:

- Die Arbeitszufriedenheit ist sehr hoch.
- Es gibt eine sehr hohe Identifikation mit dem HZDR und den eigenen Aufgaben.
- Es gibt wenig Resignation (innere Kündigung).
- Die Mitarbeiter schätzen ihre Fähigkeiten hoch ein.
- Es gibt überdurchschnittlichen Spielraum in Fragen der Arbeitsgestaltung.
- Psychische Belastungen (Zeitdruck, Störungen) sind gering, es gibt „gesunde“ Rahmenbedingungen.
- Im Vergleich mit anderen Einrichtungen gibt es einen relativ guten Informationsfluss.
- Es gab ein hohes Interesse an der Befragung, was die Anzahl der Rückläufe verdeutlicht, sowie viele Antworten auf offen formulierte Fragen (21%).

Die Befragung zeigte aber auch Verbesserungspotentiale auf den folgenden Feldern:

- Man wünscht sich mehr Aufstiegschancen.
- Die Offenheit im Team kann verbessert werden.

- Der Informationsfluss, obwohl nicht schlecht bewertet, kann noch verbessert werden.
- Die Bereitschaft zur Annahme von Verbesserungsvorschlägen sollte erhöht werden.
- Bei der Mitarbeiterführung sollte durch Anerkennung und Kritik motiviert werden – man wünscht sich klarere Instruierung sowie mehr Informationen zu den Tätigkeiten und betrieblichen Vorgängen.
- Weiterbildungsmöglichkeiten sind nicht ausreichend bekannt – man wünscht sich mehr Informationen dazu.
- Die Klagen über Nacken-, Schulter- und Rückenschmerzen sind relativ hoch.

Ebenfalls ergab die Befragung Verbesserungspotentiale im persönlichen Bereich der Mitarbeiter:

- Es werden kaum Entspannungsverfahren genutzt.
- Es werden zu wenig gesunde Getränke und Ernährung genutzt.

Im Fazit ist festzuhalten, dass 20 Mitarbeiter ziemlich (10) über sehr (7) bis außerordentlich (3) unzufrieden sind, während 341 ziemlich (175), sehr (166) und 16 sogar außerordentlich zufrieden sind.

Die sehr umfangreiche detaillierte Auswertung (118 Seiten) steht Ihnen bei Interesse bei Andrea Runow zur Verfügung.



Beim letzten Gesundheitstag im Jahr 2012 erklärte unter anderem auch eine Yoga-Lehrerin den HZDR-Mitarbeitern Entspannungsübungen für den Rücken-, Nacken- und Schulterbereich. Gerade an diesen Körperstellen leiden viele Angestellte unter Schmerzen.

Die Work-Life-Balance spielt am HZDR eine wichtige Rolle. Die Mitarbeiterbefragung zeigt, dass sich der Großteil der Kolleginnen und Kollegen wohl fühlt. Und es gibt Anregungen, was die Betreuung des Nachwuchses angeht.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, ist dem größten Teil der Mitarbeiter bekannt, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentrales Thema im Unternehmen ist und wo Ansprechpartner sowie Informationen dazu zu finden sind. Besonders die Mitarbeiterzeitung (93,0%) und das Intranet (90,5%) genießen einen hohen Bekanntheitsgrad. Dennoch sind mehr als einem Drittel der Befragten Informationsquellen zu dem Thema unbekannt (Abb. 1). 27,3% der Mitarbeiter, die zu Hause Angehörige pflegen, und sogar 57,1% der Mitarbeiter mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben geben an, Vereinbarkeit nicht

als zentrales Thema des HZDR zu kennen.

Bei den Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeit gab mehr als die Hälfte der Befragten (52,6%) an, dass sie ihre Aufgaben in der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllen können. 21,8% müssen dazu jedoch Kompromisse eingehen. Auffallend ist der hohe Anteil derjenigen, die freiwillig mehr arbeiten (26,6%). Knapp ein Fünftel gibt an, dass die vorgesehene Arbeitszeit zur Erledigung der Aufgaben nicht ausreicht (Abb. 2). Die wenigsten zustimmenden Antworten fallen in die Bereiche „wichtige Termine liegen in der Kernarbeitszeit“ und „mit der vereinbarten Wochenarbeitszeit bin ich

zufrieden“. Mehr als drei Viertel der Befragten (78,8%) kennen die Möglichkeiten, individuelle Lösungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zu treffen. Und mehr als ein Drittel gibt an, dass die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung ausgebaut werden sollten (Abb. 3).

Im Gegensatz zur individuellen Regelung der Arbeitszeiten sind die Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens deutlich weniger Mitarbeitern bekannt; so gibt mehr als drei Viertel (76,8%) der Befragten an, keine Notwendigkeit für den Ausbau zu sehen. Allerdings sprechen sich viele der Befragten dafür aus, dass an anderen Institutionen Arbeitsplätze eingerichtet werden sollen. Auch die Anregung, den Zugang zur Telearbeit zu verbessern, geht in diese Richtung.

76,7% der Befragten wünscht sich einen Ausbau der Kinderbetreuung am HZDR. Jeweils mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass es flexible Betreuungsmöglichkeiten am HZDR gibt und dass sie bei Bedarf an individuellen Lösungen Unterstützung erhalten. Die geringste Zustimmung gab es bei der Frage nach der Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Kinderbetreuung am HZDR: fast die Hälfte wünscht sich eine eigene Betriebs-Kita.

Abb. 1 | Information der Mitarbeiter zum Thema Vereinbarkeit [%]

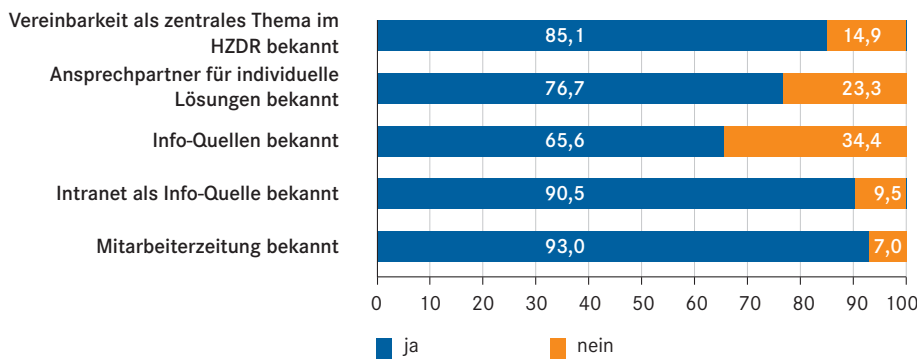


Abb. 2 | Arbeitszeit und Arbeitsaufwand [%]

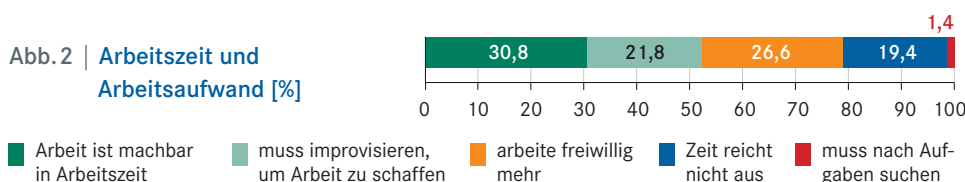
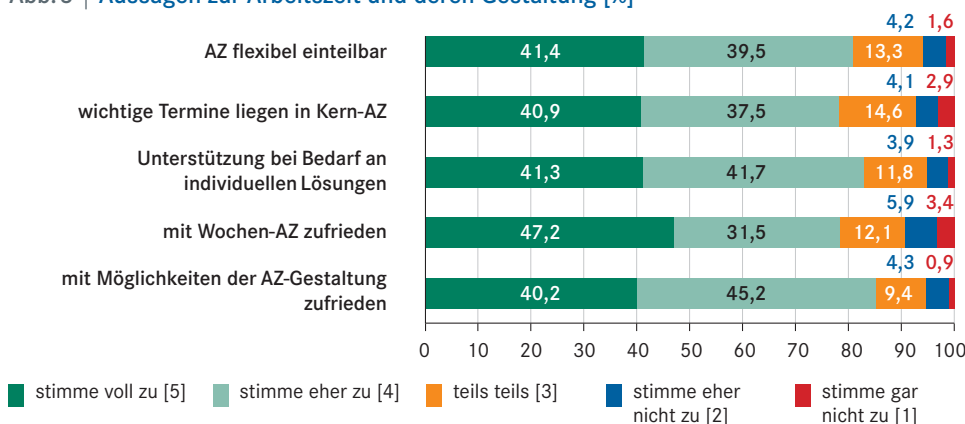


Abb. 3 | Aussagen zur Arbeitszeit und deren Gestaltung [%] *)



Besucht die kleine Flora Fuchs möglicherweise bald eine Betriebs-Kita? Fast die Hälfte der Befragten würde sich die Möglichkeit immerhin wünschen. Das HZDR beglückwünscht in jedem Fall Rolf Fuchs vom Standortmanagement zur Geburt seiner Tochter.

*) Kleinere Abweichungen von 100% ergeben sich aus Rundungen der Zahlen.

Die Ergebnisse zur Standortentwicklung zeichnen ein positives Bild vom HZDR als Arbeitgeber. Besonders bei der Erreichbarkeit des Standortes und bei der Nutzung der Außenflächen haben die Mitarbeiter einige Verbesserungsvorschläge.

STANDORTENTWICKLUNG

Der Komplex zur Standortentwicklung startete mit der Fragestellung, wie sehr sich die Mitarbeiter mit dem Standort identifizieren und wie sie das HZDR als Arbeitgeber einschätzen. Dabei gaben mehr als drei Viertel aller Befragten positive Identifikationsangaben (Abb. 4).

Fragt man nach den Gründen für diese gute Einschätzung, so werden am weitaus häufigsten das Arbeitsumfeld und der Tätigkeitsbereich genannt, gleich gefolgt von der Wertschätzung für die Ausstattung mit

Arbeitsmaterialien. Für knapp 40% ist aber auch die wissenschaftliche Reputation des HZDR ein wichtiger Faktor (Abb. 5).

In das insgesamt positive Bild fügt sich die Häufigkeit der frei formulierten Antworten ein, von denen sich die meisten auf das gute Betriebsklima und die Kollegen beziehen, gefolgt von dem Charakter der Tätigkeit und den flexiblen Arbeitsmöglichkeiten.

Das Erscheinungsbild des Campus nehmen über 80% positiv wahr und knapp zwei Drittel geben an, sich gerne auf dem Campus

aufzuhalten. Fast 62% aller Befragten wünschen sich allerdings mehr Kommunikationsflächen auch im Außenbereich. Der Außenbereich soll auch für Freizeitaktivitäten nutzbar gemacht werden (81,1%), soll Sportmöglichkeiten erlauben (68,1%) und Aufenthaltsflächen in Gebäudenähe anbieten (67,4%). Mehr als ein Fünftel aller Umfrageteilnehmer wünscht sich außerdem mehr Kunst im Außenraum.

Fragt man, wie der Campus bisher tatsächlich genutzt wird, gibt es die meisten zustimmenden Antworten (knapp 50%) für Kommunikation im Freien (Abb. 6).

Nicht überraschend war, dass die überwiegende Anzahl der Mitarbeiter (74,8%) den Standort per Auto erreicht, während 34,8% öffentliche Verkehrsmittel nutzen. Erstaunlich hoch ist der Anteil derjenigen, die saisonal mit dem Fahrrad ins Zentrum kommen (30,2%).

So verstehen sich denn auch die folgenden Verbesserungswünsche:

- stärkere Verschattung der Stellplätze (56,7%)
- bessere Erreichbarkeit für Fußgänger (55,1%)
- stärkere Busfrequenz (50,4%).

Auf dem Standort selbst möchten 86,6% mehr Dienstfahrräder benutzen und es sollten mehr Verbindungswege zwischen einzelnen Gebäuden angelegt werden.

In der Gesamteinschätzung des Standortes lassen sich aus den frei formulierten Antworten folgende Bedarfe ableiten:

- bessere Nutzung des Außenbereiches
- Angebot von Produkten und Dienstleistungen
- Errichtung von Sportmöglichkeiten
- Verbesserung in der Verkehrsanbindung.

Abb. 4 | Identifikation mit dem HZDR [%] *)

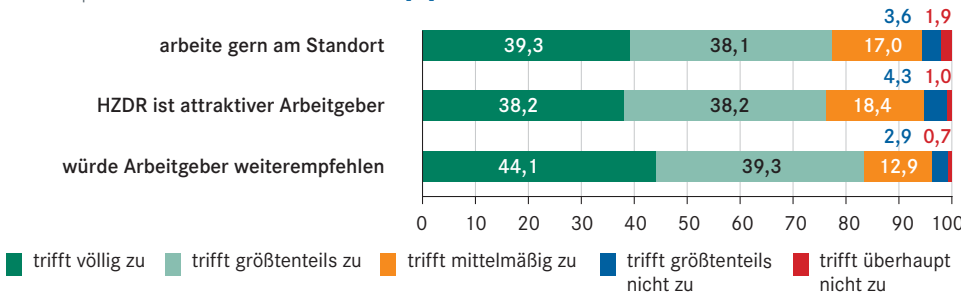


Abb. 5 | Aspekte, die Befragte am Standort schätzen [%]

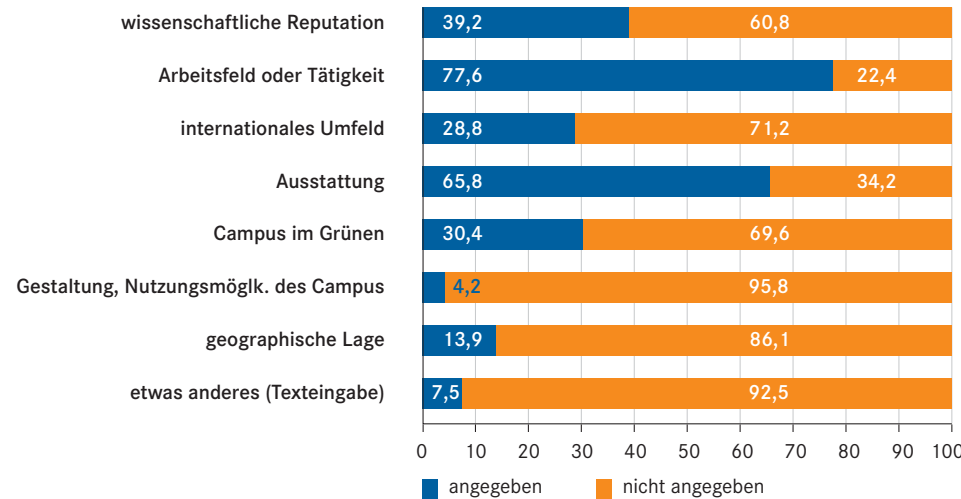
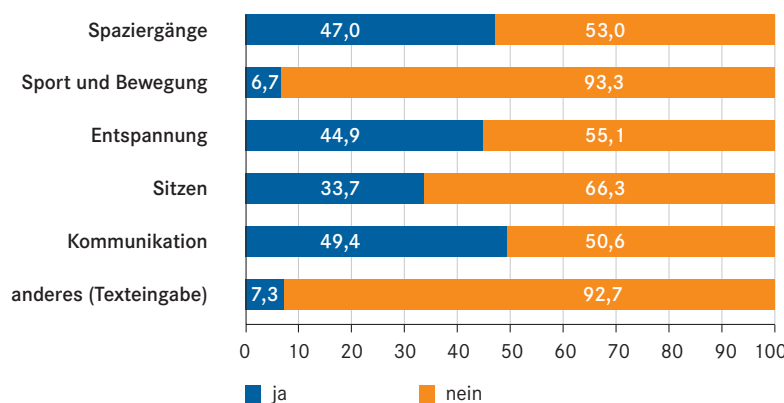


Abb. 6 | Angabe zur tatsächlichen Campusnutzung: Grünflächen [%]



*) Kleinere Abweichungen von 100% ergeben sich aus Rundungen der Zahlen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Vorstand
Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf e.V.
Bautzner Landstr. 400, 01328 Dresden

Redaktion dieser Sonderausgabe:

Prof. Peter Joehnk, Andrea Runow, Simon Schmitt
Bilder: Jürgen-Michael Schuller, HZDR-Mitarbeiter

Redaktionsschluss: 11.10.2013

Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, verzichten wir bei Sammelbezeichnungen für Personen zum Teil auf die weibliche Form. Mit den Formulierungen sind stets beide Geschlechter angesprochen.