

Beschäftigtenbefragung

Dezember 2021-Januar 2022

Seite:
1 von 26



Zuhören und Lernen



Inhaltsverzeichnis

1	Ziele, Inhalte und Ablauf.....	3
2	Zentrale Ergebnisse, Stärken und Entwicklungspotentiale.....	5
3	Welche Themen wirken sich positiv auf die allgemeine Zufriedenheit der Belegschaft aus?.....	6
4	Wie kann die allgemeine Zufriedenheit der unzufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht werden?	8
5	Weitere Themen im Detail.....	9
6	Nachfolgeprozess	10
7	Fazit.....	10
8	Grafische Gesamtauswertung	12



1 Ziele, Inhalte und Ablauf

Vom 15.12.2021 bis 31.01.2022 fand die Beschäftigtenumfrage des KEE Leipzig statt. Sie soll dazu beitragen, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kultur der Zusammenarbeit und die Arbeitgeberattraktivität zu verbessern. Des Weiteren soll mit der Befragung die Übergangssituation durch den Betriebsleiterwechsel eruiert werden. Mit Hilfe der Befragung sollen aufgezeigte Verbesserungspotentiale für eine Stärkung der Organisation und der Führungskräfte genutzt werden.

Anhand der Ergebnisse wird der tiefere Dialog in den Abteilungen und den verschiedenen Zweigstellen im Jahr 2022 gefördert. Die Befragung identifiziert Stärken und Entwicklungspotenziale, die als Basis für gemeinsame Auswertungsgespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten dienen. Dabei sollen Maßnahmen auf Teamebene abgeleitet und umgesetzt werden, um positive Veränderungen des Arbeitsalltags anzustoßen. Der KEE hat in den vergangenen Betriebsausschüssen immer wieder vollumfänglich zu den Herausforderungen der Aufbau- und Ablauforganisation und dem Wunsch nach einer resilienten Organisationsstruktur ausgeführt. Die Befragung war die zweite seit 2020. Bereits im Februar/März 2020 wurde vor dem Betriebsleiterwechsel eine erste Befragung, wenn auch in einer anderen Detailtiefe, durchgeführt. Diese Befragung zeigte Handlungsbedarfe auf, wurde jedoch nicht veröffentlicht.

Seite:
3 von 26

Die neue Befragung der Beschäftigten beinhaltet neun Themenfelder mit insgesamt **106 Fragen**:

1. Allgemeine (1 Frage) und spezielle Zufriedenheit (18 Fragen)
2. Bewertung der eigenen Tätigkeit (16 Fragen)
3. Beurteilung der Führung und Führungskräfte (31 Fragen und 17 Wünsche)
4. Fragen an die Führungskräfte (8 Fragen)
5. Beurteilung des Work-Life-Balance und des Gehalts (6 Fragen)
6. Betriebliches Gesundheitsmanagement (7 Fragen)
7. Arbeits- und Organisationsumfeld (8 Fragen)
8. Gleichberechtigung der Mitarbeitenden und Frauenbeauftragte (4 Fragen)
9. Der KEE als Arbeitgeber (7 Fragen)



Abbildung 1: Schaubild der Fragenverteilung in den einzelnen Themengebieten

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KEE konnten an der Befragung teilnehmen. Es wurde in den Fragestellungen keine Unterscheidung zwischen den geförderten oder ungeforderten Beschäftigten vorgenommen. Der Fragebogen wurde analog auf Papier ausgefüllt. Versendet wurden insgesamt 312 Einladungen zur Teilnahme, inklusive der Befragung. Die Briefe waren mit einem frankierten Rückumschlag ausgestattet. Dies war ein Versuch, die Rücklaufquote zu erhöhen und einen anonymisierte Rücklauf zu ermöglichen. Des Weiteren konnte die Belegschaft die im Vorfeld dafür angefertigten und angebrachten Briefkästen an den drei Standorten in Engelsdorf, Stötteritz und Gohlis nutzen. Diese waren durch ein Zahlenschloss gesichert und nur die Betriebsleitung war autorisiert, diese zu öffnen.

Von 312 eingeladenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 159 an der Befragung teilgenommen. Davon waren 88 Personen (55%) im geförderten Bereich und 71 Personen (45 %) im ungeforderten Bereich beschäftigt. Die Rücklaufquote im geförderten Beschäftigungsbereich lag demnach bei 50,6%, die Quote bei den ungeforderten Beschäftigten bei 72,4 %.

Die Gesamtbeteiligung lag bei rund 51 %.

Die explizite Ausweisung des geförderten Status und Analyse des Rücklaufs stellte insbesondere in diesem Jahr einen Schwerpunkt in der Auswertung dar. Mit dem Betriebsleiterwechsel vollzog sich auch ein Wechsel des Führungs-, des Demokratie- und Diversitätsverständnisses des Eigenbetriebes im Allgemeinen sowie auch im Umgang mit den Beschäftigten des Unternehmens. In den vergangenen Jahren wurden die Angestellten aus dem Bereich Teilhabechancengesetz oder vorangegangenen sozialgesetzgeberischen Unterstützungsprogrammen (Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt etc.) lediglich als „Teilnehmer“ einer Beschäftigungsmaßnahme betrachtet und auch so behandelt. Als „Menschen zweiter Klasse“ fühlten sich die Menschen aus den Förderinstrumenten (Zitat aus der



Umfrage). So ergab es insbesondere die letzte Belegschaftsbefragung. Dies wurde radikal geändert. Diese Änderungen betrafen nicht nur das in- und externe Wording sondern auch die Teilnahmemöglichkeit an abteilungsübergreifenden und teilweise basisdemokratischen Arbeitsgruppen, an Teamfeiern und Betriebsausflügen. Deutlich sichtbar wurden die Neuerungen aber auch in den beschlossenen Verhaltensgrundsätzen sowie in der Möglichkeit der persönlichen Vorsprache beim Betriebsleiter, die jeder Beschäftigte nutzen kann.

Dass über die Hälfte aller Rückläufer aus dem Bereich der geförderten Beschäftigten erfolgte, unterstreicht die Bereitschaft der Belegschaft, sich für ihre Organisation zu engagieren und diese mitzugestalten. Gleichzeitig gilt es, die Rücklaufquote bei künftigen Umfragen durch das Angebot einer analogen und einer digitalen Umfrage zu erhöhen.

Seite:
5 von 26

Leider war es uns in diesem Jahr nicht möglich, die Befragung digital durchzuführen (Grund: Hackerangriff im Herbst 2021), da wir bis zum Stichtag der Befragung nicht alle internen Server vollständig nutzen konnten. An dieser Stelle hatte das Thema Datenschutz Priorität gegenüber einem barrierearmen Zugang. Dies könnte eine Ursache für die noch nicht zufriedenstellende Rücklaufquote sein. Im Vergleich zur letzten Belegschaftsbefragung ist die Beteiligung in Summe jedoch gestiegen. Dies ist eine gute Basis für den zu erarbeitenden Folgeprozess.

2 Zentrale Ergebnisse, Stärken und Entwicklungspotentiale

Insgesamt bewegen sich die **Ergebnisse auf einem sehr guten bis guten Niveau.**

Mit dem KEE als Arbeitgeber sind **86,5 %** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **sehr zufrieden, 94 % sind sehr bis überwiegend zufrieden.**

In der diesjährigen Beschäftigtenumfrage galt es vorrangig zu überprüfen, inwieweit es gelungen ist, den KEE inhaltlich tatsächlich neu auszurichten und alle Beschäftigten in das Gesamtunternehmen einzubinden. Aus diesem Grund wurde der Fragebogen methodisch überarbeitet und erweitert. Ein direkter Vergleich der Ergebnisse der Befragung von 2019 zu 2021 ist daher nicht vollumfänglich möglich.

Im Weiteren werden die Stärken und Entwicklungspotentiale betrachtet.



3 Welche Themen wirken sich positiv auf die allgemeine Zufriedenheit der Belegschaft aus?

Zufriedenheit mit der neuen Betriebsleitung und Führung des Eigenbetriebs

95 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit der neuen Betriebsleitung sehr bzw. überwiegend zufrieden und fanden insbesondere die Führung und Leitung durch die pandemische Lage sehr gut bis gut. Die Belegschaft konnte in dieser Kategorie Fragen zu folgenden Schwerpunkten beantworten:

- Führung und Leitung durch die pandemische Lage,
- Auftreten der Betriebsleitung und Wertschätzung der Belegschaft,
- Fachliche Kompetenz
- Die Betriebsleitung lässt Worten auch Taten folgen,
- Einbringen und Zulassen von Innovationen,
- Vermittlung von Sicherheit im Fortbestehen / Zukunftsfähigkeit,
- Die Betriebsleitung ist menschlich und nahbar,
- Transparenz der Betriebsleitung,
- offenes Ohr für Probleme und Herausforderungen.

Seite:
6 von 26

In allen Bereichen ist die Belegschaft zu mind. 95 % sehr zufrieden bis zufrieden. In Noten ausgedrückt entspricht dies einem Ergebnis von 1,74. Ein doch überraschendes Ergebnis, welches es zu halten und auszubauen gilt, da die Anforderungen an die Betriebsleitung und die Belastungen für die Beschäftigten der hochpandemischen Phase deutlich gestiegen sind.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

83 % der Beschäftigten empfinden die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als sehr gut und rund 14 % sind damit überwiegend zufrieden. Dieses Messkriterium stellt für uns einen besonderen Fokus dar, weil wir mit Menschen zusammenarbeiten, welche häufig Schwierigkeiten in ihren persönlichen Rahmenbedingungen haben. Des Weiteren haben wir 2021 explizit 81 Elternarbeitsplätze schaffen können, um auf die speziellen Bedürfnisse von Familien mit Kindern eingehen zu können. Allerdings können nur 57 % der befragten Personen konkrete Angebote des Eigenbetriebes zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sehr sicher bzw. überwiegend sicher benennen. Hier muss die Betriebsleitung künftig die Angebote nochmals bündeln, transparent machen und Kommunikationsformate der Entwicklung schaffen. Mit den Rahmenbedingungen (Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung) der Arbeit sind 79 % der Belegschaft sehr bis überwiegend zufrieden. Auch hier wurden Dienstanweisungen im Nachgang der Befragung bereits angepasst und gemeinsam mit der AG Arbeitszeit aktualisiert, um den Bedarfen – sofern betrieblich vereinbar – auch gerecht zu werden.



Beispielhaft gibt es keine Unterscheidung nach Beschäftigungsart bei der Wahlmöglichkeiten mehr (Gleitzeit, Kernarbeitszeit etc.)

Freude zur Arbeit zu gehen

Festzuhalten ist, dass fast alle Beschäftigten gern zur Arbeit gehen und Freude bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haben (99 %). Ausgehend von der Tatsache, dass viele der Beschäftigten aus der Arbeitslosigkeit heraus eine geförderte Tätigkeit aufgenommen haben, könnte man schlussfolgern, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter äußerst froh über die neu gewonnene Teilhabechance sind, wenngleich es Anpassungsbedarfe inhaltlicher Art gibt (siehe Abschnitt 4). Der KEE bietet Menschen, die vorher keine berufliche Perspektive hatten, die Möglichkeit, bis zu fünf Jahre einer SV-pflichtigen, sinnstiftenden und tariflich entlohnten Tätigkeit nachzugehen. Zur weiteren Steigerung der Zufriedenheit haben die notwendigen Einsätze und Hilfestellungen für die Stadt Leipzig in der pandemischen Situation beigetragen. Dies zeigt, wie wichtig solche Förderinstrumente sind. Die Sichtbarkeit im öffentlichen Raum, das Gefühl zur Stadtgesellschaft zu gehören und aktiv in der Pandemie agieren zu können, hat eine erhebliche Identifikationswirkung für die Beschäftigten bewirkt. Zeitgleich konnte die Maxime der Betriebsleitung, kein Unterschied zwischen den Beschäftigtengruppen, mit Inhalten gefüllt werden, da bspw. die mobilen Impfteams interdisziplinär aus geförderten und ungeförderten Mitarbeitenden zusammengesetzt waren. Wertschätzung und Anerkennung durch die Verwaltung und Politik sorgten dafür, dass die Belegschaft sich als Teil der Kernverwaltung und Stadtgesellschaft identifizierte und die Arbeit des KEE positiv im öffentlichen Raum wahrgenommen wurde. 91 % der Gesamtbelegschaft ist mit dem Arbeitsinhalten sehr zufrieden und hat Spaß an der Arbeit.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beschäftigten des KEE die Leitung des Betriebes als herausragend empfinden, sehr gern in ihrer Abteilung und mit ihren direkten Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten und sich mit ihren individuellen Herausforderungen wahrgenommen und gut aufgehoben fühlen. Ein weiterer hervorzuhebender Punkt ist die Werterhaltung, insbesondere das Verständnis von Demokratie, welches bei der Belegschaft auf Anklang stößt.



4 Wie kann die allgemeine Zufriedenheit der unzufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht werden?

6 % der Belegschaft sind insgesamt überwiegend bzw. sehr unzufrieden. Auch diese Zahl gilt es nicht zu vernachlässigen.

Förderung des Führungsverständnisses und der Führungsverantwortung

Während die Gesamtzufriedenheit im Unternehmen sehr gut ist und die Betriebsleitung in ihren Handlungen als handfest, entschlossen und nahbar wahrgenommen wird (97% sehr bis überwiegend zufrieden), ist die Zufriedenheit bei den direkten Vorgesetzten im Vergleich weniger gut bewertet worden. Lediglich 74 % sind sehr bis überwiegend mit ihrer direkten Führungskraft zufrieden. Wenngleich dies immer noch ein gutes Ergebnis darstellt, ist es notwendig, den Blick genauer auf diese Aussagen zu richten. 6,5 % sind mit ihrer Führungskraft überwiegend bis sehr unzufrieden. Nach Analyse der Einzelergebnisse lässt sich feststellen, dass teilweise eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen an die Beschäftigten und/oder Vorgesetzten und der klaren Formulierung dieser Erwartungen besteht. Dies wiederum führt dazu, dass die Beschäftigten den Eindruck gewinnen, dass die Führungskraft die individuellen Stärken nicht kennt und diese damit auch nicht fördert. Lediglich 54,3 % der Mitarbeitenden finden, dass individuelle Stärken und persönliche Herausforderungen sehr gut bis gut durch die Führungskraft gespiegelt werden. Parallel dazu nehmen 77 % wahr, dass Fehler aktiv angesprochen werden. Es entsteht der Eindruck einer Defizitorientierung. Diese Annahme deckt sich zudem mit den Ergebnissen der Befragung der Führungskräfte. Nur zu 27 % erfüllen die Beschäftigten die Erwartungen der Führungskräfte sehr bis überwiegend gut. Dies führt zu einem sich negativ beeinflussenden Kreislauf und schmälert die Arbeitsmotivation der Beschäftigten.

Seite:
8 von 26

Sicherer Arbeitsplatz

Lediglich 54 % der Befragten finden, dass sie eine gute Bleibeperspektive im KEE haben. Ein alarmierendes, wenn auch nicht ganz zu lösendes Problem. 26 % sind mit der aktuellen Situation ihres Beschäftigungsstatus überwiegend bis sehr unzufrieden. Bei einem Befristungsanteil von über 90 % ist diese geringe Zufriedenheit nicht verwunderlich. Erste Gegensteuerungsmaßnahmen wurden bereits im vergangenen Jahr unternommen und sieben Angestellte, welche schon mehrere Jahre beschäftigt waren, wurden entfristet. Weitere Entfristungen sind geplant, jedoch aber auf Grund der häufig projektgebundenen Arbeitsweise nur schwer umzusetzen. Nach Beschluss der Eigentümerziele gilt es hierauf Antworten im strategischen Unternehmenskonzept zu finden.

Horizontale und vertikale Weiterentwicklung

Nach Analyse der Befragung ist ein Teil der Belegschaft mit den Weiterentwicklungsmöglichkeiten nicht zufrieden. 43 % empfinden die Aufstiegschancen im Unternehmen als nicht ausreichend und 20 % davon sind damit sogar überwiegend unzufrieden bis sehr unzufrieden. Am meisten kritisierten dies die Angestellten im geförderten Beschäftigungsbereich. Zum Teil sind sie mit ihren Tätigkeiten unterfordert (24 %). Die Tätigkeiten haben ein teilweise sehr eingeschränktes Handlungsfeld und bieten wenig individuellen Entwicklungsspielraum. Ebenfalls über 40 % sind nicht im ausreichenden Maß zufrieden mit den Weiterbildungsmöglichkeiten. Mit einem umfangreichen Curriculum für die circa 70 Beschäftigten der Schulbibliotheken und Leseräume setzt der KEE im Jahr 2022 einen ersten Schritt dieser Unzufriedenheit entgegen. Weitere Maßnahmen, wie Tätigkeitserweiterungen unter Beachtung des Eingruppierungsrechts, werden geprüft und etabliert.

Seite:
9 von 26

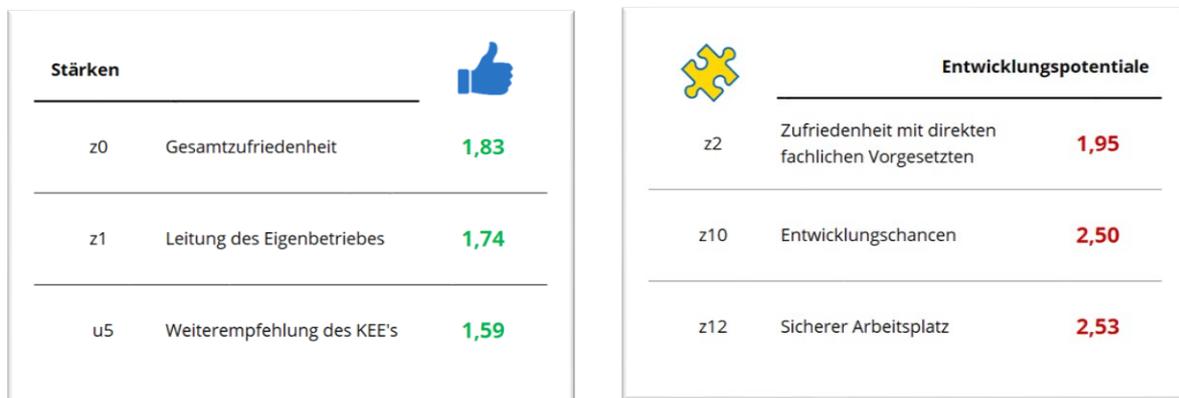


Abbildung 2: Stärken und Entwicklungspotentiale des KEE Leipzig mit dem größten Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden

5 Weitere Themen im Detail

Wie steht es um die Wechselbereitschaft und Weiterempfehlungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim KEE?

91 % der Teilnehmenden gaben an, auch in den nächsten fünf Jahren noch im Unternehmen arbeiten zu wollen. Das ist ein großartiges Ergebnis und zeigt eine sehr gute Mitarbeitendenbindung und Zufriedenheit. Weitere 5 % sind dahingehend nicht ganz entschlossen. Diese könnten durch geeignete Gegensteuerungsmaßnahmen ebenfalls langfristig gebunden werden. In Anbetracht der momentanen Arbeitsmarktlage ist es von größerer Bedeutung, gutes Personal langfristig zu halten. 90 % würden sehr wahrscheinlich und 7 % wahrscheinlich den KEE als Arbeitgeber weiterempfehlen.

Eine gute Reputation des Eigenbetriebes ist eine wichtige Voraussetzung, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den kommenden Jahren zu gewinnen und bestehende zu halten. Zusätzlich hat



sie einen positiven Einfluss auf den Servicegedanken und -leistungen in und außerhalb der Organisation. Das durch die Betriebsleitung formulierte Rollenverständnis, der KEE ist erster Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger sowie für die Stadtgesellschaft, konnte praktisch erlebt werden. Daher ist die Steigerung des Anteils der Personen, die den KEE empfehlen, erstrebenswert.

6 Nachfolgeprozess

Noch wichtiger als die Befragung selbst ist nun das weitere Vorgehen im Nachfolgeprozess. Die Diskussion der einzelnen Ergebnisse erfolgt beginnend ab Juni 2022. Die Auswertungsgespräche werden derzeit in den jeweiligen Organisationseinheiten durchgeführt. Grundlage dafür sind die Befragungsergebnisse der eigenen Organisationseinheit oder der zusammengefassten Ergebnisse der nächsthöheren Ebene. Im Juli wird dies den Beschäftigten aus den Zweigstellen vorgestellt. Im Dialog zwischen Führungskräften und den Beschäftigten beginnen die Organisationseinheiten, konkrete Maßnahmen abzuleiten und Lösungen zu entwickeln. Anschließend startet die Umsetzung der Maßnahmen, die Anfang 2023 abgeschlossen sein soll.

Seite:
10 von 26

7 Fazit

Die Rückmeldung der Belegschaft zeigt auf, wo der KEE als Gesamtorganisation, aber auch in den einzelnen Abteilungen bzw. Bereichen derzeit steht und ggf. noch Entwicklungspotentiale hat.

Der Eigenbetrieb erzielt bei einer sehr guten allgemeinen Zufriedenheit bereits die ersten vorsichtigen positiven Ergebnisse, wenngleich insgesamt noch deutliche Entwicklungspotentiale bestehen. **Das Gesamtergebnis liegt bei 2,02.** Es ist wichtig, genau dort anzusetzen und diesen Prozess fortzuführen. Eine solche Leistung zu halten, ist schwer und herausfordernd, aber möglich und umsetzbar. Das gute Arbeitsklima und eine gelingende Kollegialität dienen der Stabilität eines Unternehmens. Durch die gute fachlich aufgestellte und klare Führungsstruktur erfährt die Belegschaft Sicherheit und Gehör. Als soziales Unternehmen mit Menschen aus verschiedenen prekären Lebensbereichen ist es unsere Aufgabe, auf die besonderen Herausforderungen einzugehen. Besonders hervorzuheben ist die sehr hohe Weiterempfehlungsrate sowie der Wunsch nach einer Langzeitbleibeperspektive.

Insgesamt liegt die Zufriedenheit mit den Führungskräften und mit der Verzahnung zwischen den verschiedenen Abteilungen und Bereichen im oberen Mittelfeld, im Vergleich zur allgemeinen Zufriedenheit aber deutlich darunter. Sie kann durch die Förderung einer Führungskultur sowie eine bessere Zusammenarbeit über die Abteilungs- und Bereichsgrenzen hinaus gesteigert werden. Der Kreislauf von zu hohen Erwartungen und der Nicht-Erfüllung dieser Anforderungen muss durchbrochen werden; selbsterfüllende Prophezeiungen gilt es zu erkennen und zu überwinden.



Einstellungen und Ansprüche müssen an die Ressourcen und Fähigkeiten der Belegschaft angepasst werden. Die Kommunikation muss klarer und teilweise wertschätzender werden.

Als **kritisch** zu bewerten ist das Unsicherheitsgefühl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grund der Befristungssituation ihrer Arbeitsverträge. Teilweise verbleiben Teile der Belegschaft schon über Jahre hinweg in sogenannten förderrechtlichen Kettenbefristungen. Die bereits 2021 begonnene Entfristungsstrategie wird weiter ausgebaut und geradlinig verfolgt werden. Ziel sollte es sein, eine Befristungsquote in den kommenden drei Jahren auf 40 % und in den kommenden fünf Jahren auf unter 20 % anzustreben. Zudem zeigt sich auch, dass ein Nachsteuerungsbedarf bei der Umsetzung des Teilzeitbefristungsgesetzes und den infrastrukturellen Gegebenheiten besteht (bspw. um leistungsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen). Zudem nehmen die wenigsten Beschäftigten regelmäßig ihre Pausen in Anspruch. Woran das liegt, kann nur gemutmaßt werden. Hier wird es eine Nacherhebung geben. Möglicherweise sind fehlende Pausenräume und fehlende Anreize ein Grund.



8 Grafische Gesamtauswertung

Top 1: Gesamtzufriedenheit

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)	Ø Werte
z0 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Tätigkeit beim KEE?	155	86 8 6	1,83

Zufriedenheit im Einzelnen

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (sehr zufrieden / teils teils / sehr unzufrieden)	Ø Werte
z1 Zufriedenheit mit der Leitung des Eigenbetriebes	157	90 5 5	1,74
z2 Zufriedenheit mit Ihrer direkten Führungskraft	155	75 19 6	1,95
z3 Zufriedenheit mit der internen Kommunikation der Betriebsleitung	155	76 18 6	1,99
z4 Zufriedenheit mit der Kommunikation in Ihrer Abteilung	155	73 19 8	2,05
z5 Zufriedenheit mit Ihren direkten Kolleginnen und Kollegen	154	88 9 3	1,69
z6 Zufriedenheit mit Ihren Arbeitsinhalten	156	82 13 5	1,85



Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)			Ø Werte
		(sehr zufrieden / teils teils / sehr unzufrieden)			
z7 Zufriedenheit mit der Ausstattung am Arbeitsplatz	156	69	22	9	2,06
z8 Zufriedenheit mit Ihrer Entlohnung / Gehalt	157	78	19	3	1,92
z9 Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	156	83	13	4	1,81
z10 Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen / Entwicklungschancen	145	57	23	20	2,50
z11 Zufriedenheit mit den Tätigkeiten für die Gemeinschaft	154	85	12	3	1,86
z12 Sicherer Arbeitsplatz	152	55	19	26	2,53
z13 Nutzung moderner Technologien	154	58	28	14	2,36
z14 Möglichkeit, sich einbringen und etwas bewegen zu können	155	64	28	8	2,26
z15 Geregelte Arbeitszeiten	159	93	6	1	1,52
z16 Vertretung von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit	151	82	15	3	1,89



Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)			Ø Werte
		(sehr zufrieden / teils teils / sehr unzufrieden)			
z17 Möglichkeit der Weiterbildung	152	59	28	13	2,33
z18 Flexible Gestaltung der Arbeitszeit	156	80	12	8	1,88

Top 2: Ihre Tätigkeit in unserem Unternehmen

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)			Ø Werte
		(trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)			
a1 Mein Job macht mir Freude.	159	89	8	3	1,60
a2 Ich gehe hier gerne zur Arbeit.	159	93	4	3	1,54
a3 Manchmal vergesse ich während der Arbeit die Zeit.	159	75	16	9	2,08
a4 Hin und wieder fühle ich mich in meinem Job unterfordert.	158	25	24	51	2,54
a5 Es kommt häufiger vor, dass ich bei meiner Arbeit an meine körperliche Leistungsgrenze komme.	157	22	17	61	2,29
a6 Es kommt häufiger vor, dass ich bei meiner Arbeit an meine geistige Leistungsgrenze komme.	154	19	12	69	2,16
a7 Ich wünsche mir manchmal mehr Abwechslung bei der Arbeit.	157	23	23	54	2,47



Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)			Ø Werte
		(trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)			
a8 Mein Job lässt mir wenig Spielraum.	156	23	26	51	2,41
a9 Aufgrund der Rahmenbedingungen steht das Ergebnis meiner Arbeit praktisch fest.	157	42	30	28	2,87
a10 Ich habe es selbst in der Hand, ob ich ein gutes Arbeitsergebnis erziele.	158	71	24	5	1,97
a11 Wenn ich mich richtig anstrenge, kann ich ein besseres Arbeitsergebnis erzielen.	155	42	26	32	2,87
a12 Mir ist es wichtig, dass sich meine Arbeitsleistung positiv für das gesamte Unternehmen auswirkt.	158	90	7	3	1,48
a13 Mir ist es wichtig, dass sich meine Arbeitsleistung positiv für meine Abteilung auswirkt.	158	96	1	3	1,36
a14 Wenn ich gute Arbeit leiste, wirkt sich das auch positiv auf das gesamte Unternehmen aus.	158	89	8	3	1,52
a15 Wenn ich gute Arbeit leiste, wirkt sich das auch positiv auf das Ergebnis meiner Abteilung aus.	158	86	11	3	1,59
a16 Ich identifiziere mich mehr mit meinem Job als mit meinem Arbeitgeber.	155	46	31	23	2,72



Top 3 Führung und Führungskräfte

Top 3.1: Die Betriebsleitung

	Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)			Ø Werte
			(sehr gut / befriedigend / mangelhaft)			
bl3	Wechsel der Betriebsleitung im März 2020 und den darauffolgen Monaten	158	86	13	1	1,58
bl4	Führung und Leitung durch die pandemische Lage	157	87	9	4	1,57
bl5	Auftreten der Betriebsleitung und Wertschätzung der Belegschaft	156	84	10	6	1,56
bl6	Fachliche Kompetenz	156	92	6	2	1,56
bl7	Die Betriebsleitung lässt Worten auch Taten folgen	157	88	9	3	1,57
bl8	Einbringen und Zulassen von neuen Innovationen	156	82	15	3	1,56
bl9	Vermittlung von Sicherheit im Fortbestehen unseres Unternehmens und dessen Zukunftsfähigkeit	156	83	16	1	1,56
bl10	Die Betriebsleitung ist menschlich und nahbar	156	84	11	5	1,56
bl11	Mir werden wichtige Information über unser Unternehmen transparent durch die Betriebsleitung zur Verfügung gestellt	158	81	16	3	1,58



Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (sehr gut / befriedigend / mangelhaft)	Ø Werte
bl12 Ich weiß, dass meine Betriebsleitung ein offenes Ohr für meine Probleme und Herausforderung hat	158		1,58

Führungsleitlinien

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)
fl1 Wissen Sie, dass der KEE Führungsleitlinien festgelegt hat?	157	
fl2 Kennen Sie die Inhalte der Führungsleitlinien?	155	



Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)
f13 Nehmen Sie wahr, dass die Führungsleitlinien eingehalten werden.	154	<ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ k.A.

Betriebsleitersprechstunde

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)
bl1 Ich weiß das es eine Sprechstunde der Betriebsleitung gibt.	158	<ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ k.A.
bl2 Ich habe diese schon in Anspruch genommen oder würde diese auch irgendwann einmal in Anspruch nehmen.	155	<ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ k.A.



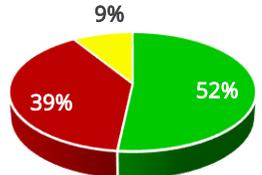
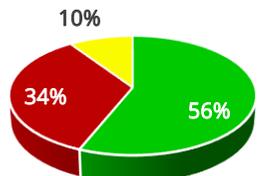
3.2. Direkte Vorgesetzte

	Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
v1	Ich kenne meine Führungskraft und habe regelmäßig mit ihr zu tun.	153	83 13 4	1,63
v2	Meine Führungskraft beeindruckt mich durch ihre Persönlichkeit	151	60 30 10	2,28
v3	Meine Führungskraft kennt meine Stärken und fördert sie.	152	55 28 17	2,49
v4	Meiner Führungskraft kann ich absolut vertrauen.	152	63 24 13	2,21
v5	Meine Führungskraft spricht optimistisch über die Ziele unserer Abteilung.	152	72 16 12	2,13
v6	Meine Führungskraft sagt klar und deutlich, was Sie von mir erwartet.	152	71 19 10	2,03
v7	Ich bekomme Anerkennung von meiner Führungskraft, wenn ich ihre Erwartungen erfülle.	151	65 25 10	2,14
v8	Meine Führungskraft spricht Fehler aktiv an.	151	78 17 5	1,99
v9	Meine Führungskraft nimmt ihre Führungsaufgabe aktiv wahr und lässt die Dinge nicht einfach laufen.	151	73 17 10	1,98
v10	Meine Führungskraft motiviert mich zu höheren Leistungen.	151	57 23 20	2,47
v11	Meine Führungskraft ist offen für neue Wege, um anfallende Aufgaben und Probleme zu lösen	152	69 22 9	2,10



Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
v12 Meine Führungskraft hat stets ein offenes Ohr, wenn ich etwas auf dem Herzen habe.	153	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 75%; background-color: #00b050; height: 15px;"></div> <div style="width: 16%; background-color: #ffff00; height: 15px;"></div> <div style="width: 9%; background-color: #cc0000; height: 15px;"></div> </div> <p style="text-align: center; margin: 0;">75 16 9</p>	1,94

Top 3.3 Feedback- und Mitarbeiter:innengespräch

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)
fm1 Hatten Sie im Jahr 2021 ein Feedback- bzw. Mitarbeiter/innengespräch	145	 <ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ unsicher
fm2 Wenn ja, wurde dieses Gespräch von Ihrer oben genannten Führungskraft durchgeführt?	105	 <ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ unsicher



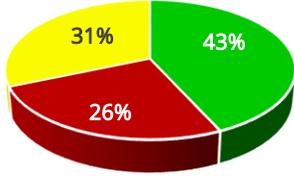
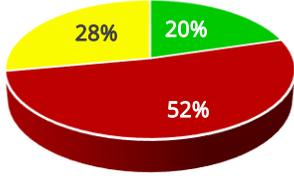
Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)
	80	
fm3 Wenn nein, wurde dieses Gespräch von einer anderen Person durchgeführt? Welche Person (Funktionsbezeichnung)?		<ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ unsicher

Top 5: Gehalt und Work-Life-Balance

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
g1 Ich finde meinen Arbeitslohn leistungsgerecht und fair.	152	69 20 11	2,06
w1 Mein Privatleben leidet unter meinem Job.	151	15 12 73	1,97
w2 Man wird auf der Arbeit schief angesehen, wenn man pünktlich Feierabend macht.	151	10 10 80	1,66
w3 Ich habe die Möglichkeit, meine Arbeitszeit zu reduzieren, wenn ich das möchte.	151	45 22 33	3,27
w4 Ich weiß wen ich ansprechen muss, um in besonderen Lebenslagen Unterstützung durch den KEE zu erhalten.	151	81 13 6	1,72
w5 Ich kenne konkrete Angebote des KEE um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.	150	57 23 20	2,38



Top 6: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)
bgm1 Ich weiß, dass wir eine Beauftragte für das betriebliche Gesundheitsmanagement haben?	153	 <ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ k.A.
bgm2 Ich kann diese auch benennen.	147	 <ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ k.A.

Seite:
22 von 26

Persönliches Befinden

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
bgm3 Ich fühle mich durch meine Tätigkeit häufig gestresst.	154		2,44
bgm4 Manchmal liege ich nachts noch wach und denke über die Arbeit nach.	154		2,42



Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
bgm5 Auf meine körperlichen Beeinträchtigungen wurde durch das Unternehmen eingegangen und Abhilfe geschaffen (z. B. Stehschreibtisch)	151	42 18 40	3,05
bgm6 Ich muss mich motivieren, um morgens auf Arbeit zu gehen	154	9 9 82	1,70
bgm7 Ich mache regelmäßig eine Mittagspause / halbstündig Unterbrechung meiner Arbeitszeit.	152	24 12 64	3,75

Top 7: Arbeits- und Organisationsumfeld

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
ao1 Mein Arbeitsplatz ist ergonomisch gestaltet.	153	40 23 37	3,01
ao2 Mit den äußeren Rahmenbedingungen (z.B. Sauberkeit, Licht, Lärm, Raumklima) bin ich zufrieden.	155	60 19 21	2,43
ao3 Ich verfüge über eine angemessene Ausstattung, um meine Aufgaben wahrzunehmen.	156	70 15 15	2,17
ao4 Ich werde meinen Kompetenzen entsprechend eingesetzt.	154	80 15 5	1,89
ao5 Die Arbeitsabläufe in meiner Abteilung / Einsatzstelle sind gut organisiert.	156	69 16 15	2,21
ao6 Ich erlebe die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit als gut.	156	69 21 10	2,15



	Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
ao7	Die Zusammenarbeit innerhalb meiner Abteilung / Einsatzstelle ist gut.	155	<div style="display: flex; justify-content: space-between;">75205</div>	1,91
ao8	Ich arbeite mit meinen Kolleginnen und Kollegen gern zusammen.	155	<div style="display: flex; justify-content: space-between;">85141</div>	1,57

Top 8 Gleichberechtigung der Mitarbeitenden

	Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
gl1	Angestellte und geförderte Arbeitnehmer:innen haben im KEE die Gleichen Rechte und Mitwirkungsmöglichkeiten	155	<div style="display: flex; justify-content: space-between;">74224</div>	1,91
gl2	Frauen, Männer und diverse Menschen haben im KEE die gleichen Chancen, Rechte und Pflichten	155	<div style="display: flex; justify-content: space-between;">9422</div>	1,45

	Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)
fba1	Wissen Sie, dass der KEE eine eigene, unabhängige Frauenbeauftragte beschäftigt?	153	<div style="display: flex; justify-content: flex-end; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ k.A. </div>



Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%)
fba2 Fühlen Sie sich von dieser Frau als Mitarbeiterin gut vertreten?	148	<ul style="list-style-type: none"> ■ ja ■ nein ■ k.A.

Top 9: Unser Unternehmen

Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
u1 Die Ziele des KEE sind für mich klar und deutlich.	154		1,74
u2 Ich werde ausreichend darüber informiert, wie es um das Unternehmen steht.	153		1,90
u3 Über wichtige Entscheidungen, die das ganze Unternehmen betreffen, wird die Belegschaft aktiv von der Unternehmensleitung informiert.	153		1,82
u4 Ich stehe voll und ganz hinter den Zielen, die mein Unternehmen verfolgt.	155		1,66
u5 Ich kann meine Firma als Arbeitgeber empfehlen.	154		1,59



Frage	Anzahl	Anzahl in Prozent (%) (trifft zu / teils teils / trifft nicht zu)	Ø Werte
u6 Ich möchte auch in fünf Jahren noch in dieser Firma arbeiten.	155	91 / 5 / 4	1,51
u7 Im Großen und Ganzen handelt es sich bei meiner Firma um ein wirklich gutes Unternehmen.	154	95 / 4 / 1	1,54