

# **Zufriedenheitsbefragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Hochschule Düsseldorf**

## **Datenbericht**

November 2015

Die Arbeitsgruppe Befragung an der Hochschule Düsseldorf

Sabine Backensfeld (PR MTV)  
Jörg Becker-Schweitzer (GV Prof.)  
Britta Herkenrath (PR MTV)  
Julia Klingemann (CHE Consult)  
Thomas Molck (DSB)  
Loretta Salvagno (VP)  
Ansgar Schulze-Kleyenstüber (Mitarb. Evaluation)  
Dirk Spengler (PR Wiss)  
Thimo von Stuckrad (CHE Consult)  
Barbara Triebe (D3)

Bitte richten Sie Rückfragen und Anmerkungen gerne an die Emailadresse:

[zufriedenheitsbefragung@hs-duesseldorf.de](mailto:zufriedenheitsbefragung@hs-duesseldorf.de)

<b>VORWORT</b> .....	<b>5</b>
<b>1. VORBEMERKUNG</b> .....	<b>6</b>
<b>2. ALLGEMEINE ANGABEN</b> .....	<b>8</b>
2.1 ARBEITEN SIE.....	8
2.2 SIE SIND.....	8
2.3 IN WELCHER ORGANISATIONSEINHEIT ARBEITEN SIE? .....	9
2.4 SIND SIE VOLL- ODER TEILZEITBESCHÄFTIGT? .....	9
2.5 TEILZEIT AUF.....	10
2.6 HABEN SIE EINEN BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAG? .....	10
2.7 BEFRISTET AUF... ..	11
2.8 WIE LANGE SIND SIE BEREITS AN DER HSD BESCHÄFTIGT? .....	11
<b>3. ARBEITSBEDINGUNGEN</b> .....	<b>14</b>
3.1 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DEN RÄUMEN, IN DENEN SIE ARBEITEN?.....	14
3.2 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER MÖBLIERUNG IHRES ARBEITSPLATZES? .....	15
3.3 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER TECHNISCHEM AUSSTATTUNG IHRES ARBEITSPLATZES? .....	16
3.4 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER DERZEITIGEN ARBEITSZEITREGELUNG?.....	17
3.5 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN?.....	18
3.6 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER ENTWICKLUNG UND VERÄNDERUNG IN IHREM ARBEITSUMFELD IN DEN LETZTEN JAHREN? .....	19
3.7 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER DERZEITIGEN VERGÜTUNG? .....	20
3.8 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DEN BERUFLICHEN PERSPEKTIVEN AN DER HSD? .....	21
3.9 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DEN INTERNEN WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN AN DER HSD?.....	22
3.10 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DEN EXTERNEN WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN AN DER HSD? .....	23
<b>4. FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT</b> .....	<b>25</b>
4.1 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER ZUSAMMENARBEIT MIT IHREN DIREKTEN KOLLEGINNEN?.....	25
4.2 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER ZUSAMMENARBEIT VON FACHBEREICHEN UND VERWALTUNG? .....	26
4.3 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER ZUSAMMENARBEIT VON NEU EINGESTELLTEN UND LANGJÄHRIGEN BESCHÄFTIGTEN?.....	27
4.4 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER ZUSAMMENARBEIT MIT DEM/DER DIREKTEN VORGESETZTEN? .....	28
4.5 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER ZUSAMMENARBEIT MIT DER NÄCHSTHÖHEREN FÜHRUNGSKRAFT? .....	29
4.6 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DEM INFORMATIONSFLUSS IN IHREM UNMITTELBAREN ARBEITSUMFELD?.....	30
4.7 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER ARBEIT DER HOCHSCHULEITUNG INSGESAMT? .....	31
4.8 WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER ANZAHL DER STATTFINDENDEN BESPRECHUNGEN? .....	32
4.9 MEINE TÄTIGKEIT ERLAUBT EINE SELBSTÄNDIGE ARBEITSEINTEILUNG.....	33
4.10 MEINE TÄTIGKEIT ERLAUBT ES MIR, EIGENE IDEEN ZU VERWIRKLICHEN. ....	34
4.11 ICH KANN BEI MEINER ARBEIT MEIN WISSEN UND KÖNNEN VOLL EINSETZEN. ....	35
4.12 MEINE TÄTIGKEIT MACHT MIR FREUDE. ....	36
4.13 ICH HABE ZU VIEL ARBEIT. ....	37
4.14 ICH STEHE HÄUFIG UNTER ZEITDRUCK. ....	38
4.15 MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT GIBT MIR KLARE ARBEITSANWEISUNGEN.....	39
4.16 MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT BERÜCKSICHTIGT MEINE MEINUNG, AUCH WENN SIE VON IHRER/SEINER ABWEICHT.....	40
4.17 MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT STELLT MEINE LEISTUNG NICHT ALS IHRE/SEINE EIGENE DAR. ....	41
4.18 MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT GEHT AUF MICH EIN. ....	42

<b>4.19</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT VERHÄLT SICH MIR GEGENÜBER KOLLEGIAL UND GIBT MIR RÜCKENDECKUNG. ....</b>	<b>43</b>
<b>4.20</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT GIBT MIR RÜCKMELDUNG ÜBER MEINE LEISTUNGEN.....</b>	<b>44</b>
<b>4.21</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT KRITISIERT MICH NICHT UNGERECHTFERTIGT. ....</b>	<b>45</b>
<b>4.22</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT ERKENNT NEUE IDEEN AN (Z.B. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE). ....</b>	<b>46</b>
<b>4.23</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT VERMEIDET ÜBERFLÜSSIGES HERUMREDEN. ....</b>	<b>47</b>
<b>4.24</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT IST BEREIT, SICH VON MIR KRITISIEREN ZU LASSEN. ....</b>	<b>48</b>
<b>4.25</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT KANN SICH GEGENÜBER DEN MITARBEITERINNEN DURCHSETZEN.....</b>	<b>49</b>
<b>4.26</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT DELEGIERT VERANTWORTUNG, WO IMMER DIES MÖGLICH IST. ....</b>	<b>50</b>
<b>4.27</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT RESPEKTIERT GRÖßEREN SACHVERSTAND IN DETAILFRAGEN.....</b>	<b>51</b>
<b>4.28</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT BAUT AUF MEINE EIGENINITIATIVE. ....</b>	<b>52</b>
<b>4.29</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT IST IN DER LAGE, ARBEITZIELE ZU VERDEUTLICHEN. ....</b>	<b>53</b>
<b>4.30</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT BEZIEHT MICH IN ENTSCHEIDUNGEN EIN. ....</b>	<b>54</b>
<b>4.31</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT FÖRdert MEINE PERSÖNLICHE UND FACHLICHE ENTWICKLUNG. ....</b>	<b>55</b>
<b>4.32</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT FÖRdert MEIN BERUFLICHES FORTKOMMEN (Z.B. KARRIERE). ....</b>	<b>56</b>
<b>4.33</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT FÖRdert DIE ZUSAMMENARBEIT DER MITARBEITERINNEN. ....</b>	<b>57</b>
<b>4.34</b>	<b>MEINE DIREKTE FÜHRUNGSKRAFT UNTERSTÜTZT MICH DABEI, BERUF UND PRIVATLEBEN MITEINANDER ZU VEREINBAREN. ....</b>	<b>58</b>
<b>5.</b>	<b><u>WIE SCHÄTZEN SIE DIE SERVICEORIENTIERUNG IHRES DIREKTEN ARBEITSBEREICHS EIN? .....</u></b>	<b>60</b>
<b>5.1</b>	<b>QUALIFIKATION DES PERSONALS .....</b>	<b>60</b>
<b>5.2</b>	<b>HANDELN IM INTERESSE DER STUDIERENDEN, BEDIENSTETEN UND DRITTEN.....</b>	<b>61</b>
<b>5.3</b>	<b>KORREKTE BEARBEITUNG VON VORGÄNGEN. ....</b>	<b>62</b>
<b>5.4</b>	<b>RECHTMÄßIGKEIT VON ENTSCHEIDUNGEN. ....</b>	<b>63</b>
<b>5.5</b>	<b>BERATUNG UND AUSKÜNFTEN VON STUDIERENDEN, BEDIENSTETEN UND DRITTEN.....</b>	<b>64</b>
<b>5.6</b>	<b>FREUNDLICHKEIT DES PERSONALS. ....</b>	<b>65</b>
<b>5.7</b>	<b>TELEFONISCHE ERREICHBARKEIT. ....</b>	<b>66</b>
<b>6.</b>	<b><u>ARBEITSSITUATION .....</u></b>	<b>68</b>
<b>6.1</b>	<b>WIE HOCH SCHÄTZEN SIE IHRE PERSÖNLICHE ARBEITSBELASTUNG EIN? .....</b>	<b>68</b>
<b>6.2</b>	<b>SIND SIE ALLGEMEIN EHER ÜBER- ODER UNTERFORDERT?.....</b>	<b>69</b>
<b>6.3</b>	<b>FALLS SIE SICH ÜBER- ODER UNTERFORDERT FÜHLEN: WORAUF FÜHREN SIE DIES ZURÜCK? .....</b>	<b>70</b>
<b>7.</b>	<b><u>DIE HOCHSCHULE DÜSSELDORF .....</u></b>	<b>72</b>
<b>7.1</b>	<b>AUF DEN NEUEN CAMPUS DERENDORF.....</b>	<b>72</b>
<b>7.2</b>	<b>AN DER HSD ARBEITE ICH ALLES IN ALLEM... ..</b>	<b>73</b>
<b>7.3</b>	<b>ICH KANN MIR VORSTELLEN, AN DER HSD LANGFRISTIG ZU ARBEITEN... ..</b>	<b>74</b>

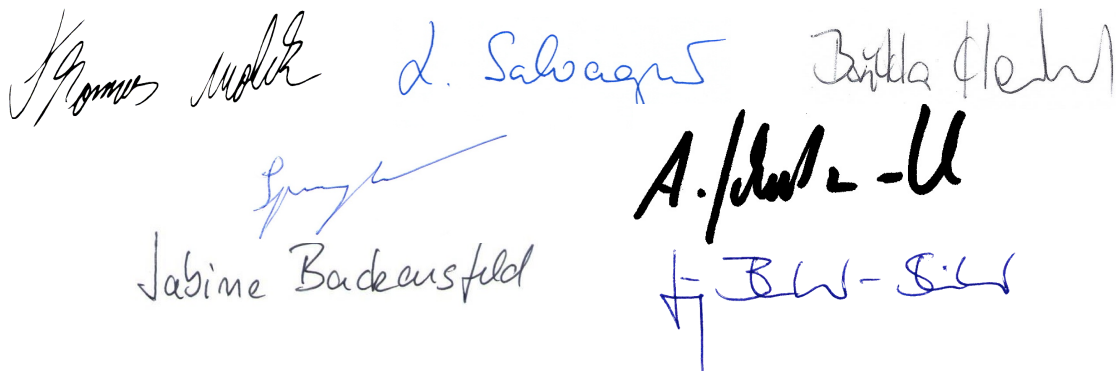
## Vorwort

Liebes Team der Hochschule Düsseldorf,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

zufriedenstellendes, von KollegInnen und Vorgesetzten wertgeschätztes Arbeiten sollte - neben der gewünschten Produktivität - das Ziel einer jeden Arbeitsumgebung sein. Haben MitarbeiterInnen darüber hinaus die Gelegenheit, sich kreativ mit eigenen Ideen in den Arbeitsprozess einzubringen, so ist bei einer angemessenen Entlohnung sicherlich schon viel erreicht. Schon diese beiden Sätze zeigen, dass zur Beschreibung von Arbeitszufriedenheit eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren betrachtet werden müssen. Legt jemand, der gerade ein Eigenheim errichtet, besonderen Wert auf eine hohe Entlohnung, so ist für andere vielleicht die reibungsfreie Vereinbarkeit von Familie und Beruf maßgeblich für ein zufriedenes Arbeiten. Diese teils konträren individuellen Vorstellungen vom Job und wie er sein sollte sind auch der Grund, warum es trotz intensiver arbeitswissenschaftlicher Untersuchungen bislang noch nicht gelungen ist, einen direkten Zusammenhang zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Erfolg einer Organisation abzuleiten. Gerade weil in die Arbeitszufriedenheit so viele Faktoren einfließen, hat sich in den Führungsetagen längst die Erkenntnis durchgesetzt, dass man Mitarbeiterzufriedenheit verbessern muss, um hervorragende MitarbeiterInnen halten und auf einem qualitativ hohen Niveau verlässlich produktiv sein zu können.

Doch wie lässt sich Mitarbeiterzufriedenheit messen? Einen ersten Schritt haben wir alle durch das Ausfüllen der Fragebögen zur Mitarbeiterzufriedenheit selbst getan. Nun gilt es, die dort enthaltenen Informationen in einer konstruktiven Art und Weise zu deuten und daraus dann gemeinsam die Schlüsse zu ziehen, die eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit ermöglichen. Sicherlich handelt es sich hierbei nun nicht um eine einmalige Aktivität, sondern um einen kontinuierlichen Prozess, den es nun mit verschiedenen Schritten auf den Weg zu bringen gilt. Ein erster Schritt ist hierbei die umfassende Vorstellung der Ergebnisse für alle MitarbeiterInnen der Hochschule Düsseldorf. Diese Maßnahme dient neben einer ersten Übersichtsinformation auch der notwendigen Transparenz und Sorgfalt beim Umgang mit den gewonnenen Daten. Wichtig ist es hierbei, dass Widersprüche im Gespräch geklärt, ein breiter Konsens erzielt und der weitere gemeinsame Weg aufgezeigt wird. Nur so lässt sich die Methode der Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung auch wirklich als ein Werkzeug auf dem Weg zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit etablieren, die einen Gewinn und nicht mehr Enttäuschung verspricht.

Eure/Ihre AG-Befragung

  
The image shows several handwritten signatures in blue and black ink. The signatures are: 'J. Salvaque' (blue), 'Birkel (Helm)' (black), 'A. J. ... - U' (black), 'Jabine Bodeausfeld' (black), and 'F. BW - S. U' (black). There are also some other less legible signatures in blue ink.

## 1. Vorbemerkung

Die Hochschule Düsseldorf (HSD) führte im Mai 2015 eine Befragung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel durch, deren Arbeitszufriedenheit in unterschiedlichen Dimensionen zu ermitteln. Zu diesem Zweck wurde ein umfangreicher Fragebogen konstruiert und online zur Verfügung gestellt. Nach Abschluss der Erhebungsphase wurde CHE Consult damit beauftragt, den Datensatz unter strikter Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben auszuwerten. Hintergrund dieser Beauftragung ist die Entscheidung der die Zufriedenheitsbefragung verantwortenden internen Arbeitsgruppe Befragung, einen externen und neutralen Akteur mit der Analyse, Interpretation und Kommunikation der Ergebnisse zu betrauen. Um die Anonymität der an der Befragung Teilnehmenden und die Vertraulichkeit aller erhobenen Daten zu gewährleisten, wurde zwischen der Hochschule Düsseldorf und CHE Consult eine Datenschutzvereinbarung geschlossen.

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Zufriedenheitsbefragung der MitarbeiterInnen der Hochschule Düsseldorf vorgestellt. Aus funktionalen und datenschutzrechtlichen Gründen definierte die mit der Befragung befasste Arbeitsgruppe einige Merkmale, mittels derer die Zufriedenheit bestimmter Gruppen von MitarbeiterInnen an der HSD verglichen werden kann. Diese zum Vergleich herangezogenen Merkmale umfassen im Einzelnen:

- Zugehörigkeit zur Statusgruppe (ProfessorInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung),
- Beschäftigung in Vollzeit/Teilzeit
- Befristete/unbefristete Beschäftigung.

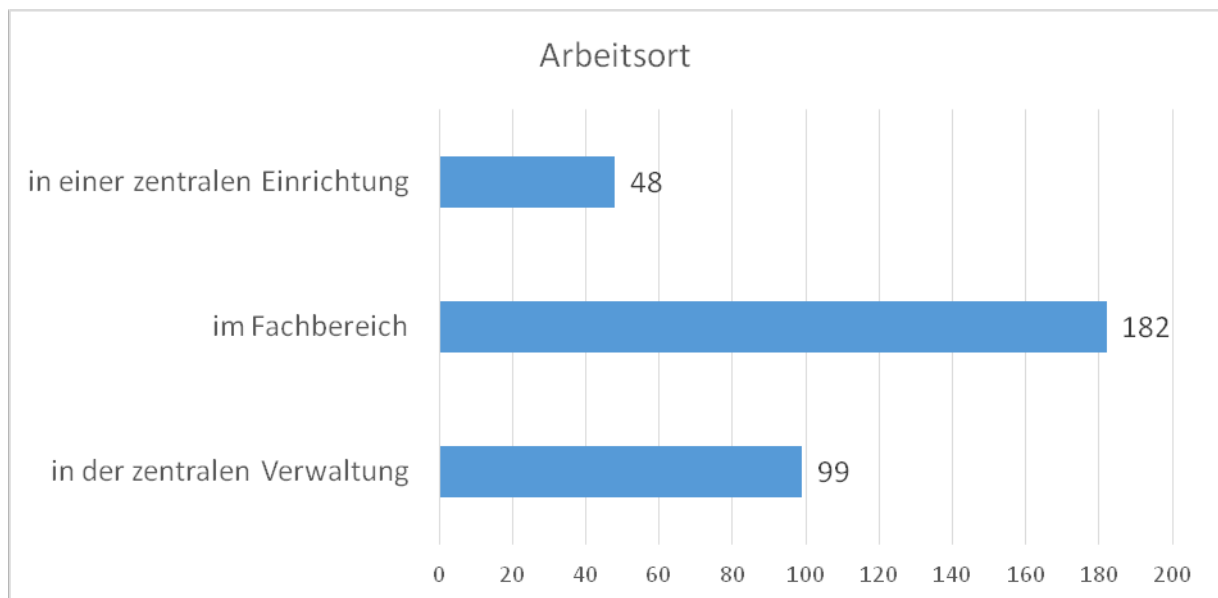
In den nachfolgenden Abschnitten werden nun die über diese Merkmale gebildeten Gruppen für jede Frage aus dem Fragebogen zur MitarbeiterInnenzufriedenheit miteinander sowie mit einem über alle Gruppen gebildeten Gesamtwert verglichen. Zu diesem Zweck wurden die Antwortmöglichkeiten (Skalen) zusammengefasst (aggregiert): zustimmende Aussagen (zum Beispiel sehr zufrieden/zufrieden) wurden zu einem Wert zusammengefasst (zufrieden), mittlere Aussagen blieben bestehen (neutral) und ablehnende Angaben (zum Beispiel unzufrieden/sehr unzufrieden) wurden zu einem Wert (unzufrieden) aggregiert. Dadurch kann eine hohe Übersichtlichkeit sichergestellt werden und kleinere Fallzahlen können nicht auf einzelne Teilnehmende zurückgeführt werden, womit die Anonymität der Angaben gewährleistet wird.

Im weiteren Verlauf der Auswertung werden mit allen Organisationseinheiten der Hochschule Düsseldorf Informationsveranstaltungen durchgeführt, deren Zweck die Diskussion einer auf die jeweilige Einheit bezogenen Auswertung der Zufriedenheitsbefragung ist. Diese Veranstaltungen werden durch CHE Consult als neutralem Akteur vorbereitet und durchgeführt. Hierzu wird durch eine gesonderte E-mailkorrespondenz eingeladen werden. Darüber hinaus werden zwei Veranstaltungen angeboten, die sich an alle Beschäftigten der Hochschule Düsseldorf richten werden. Im Rahmen dieser Veranstaltung sollen die Gesamtergebnisse der Zufriedenheitsbefragung vorgestellt und gemeinsam diskutiert werden.

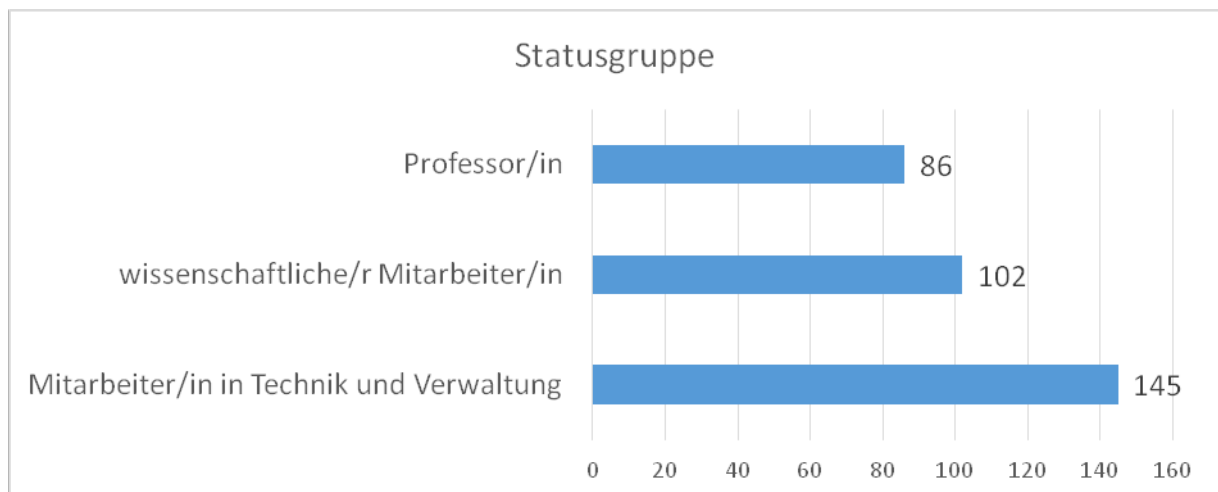
## Allgemeine Angaben

## 2. Allgemeine Angaben

### 2.1 Arbeiten Sie...

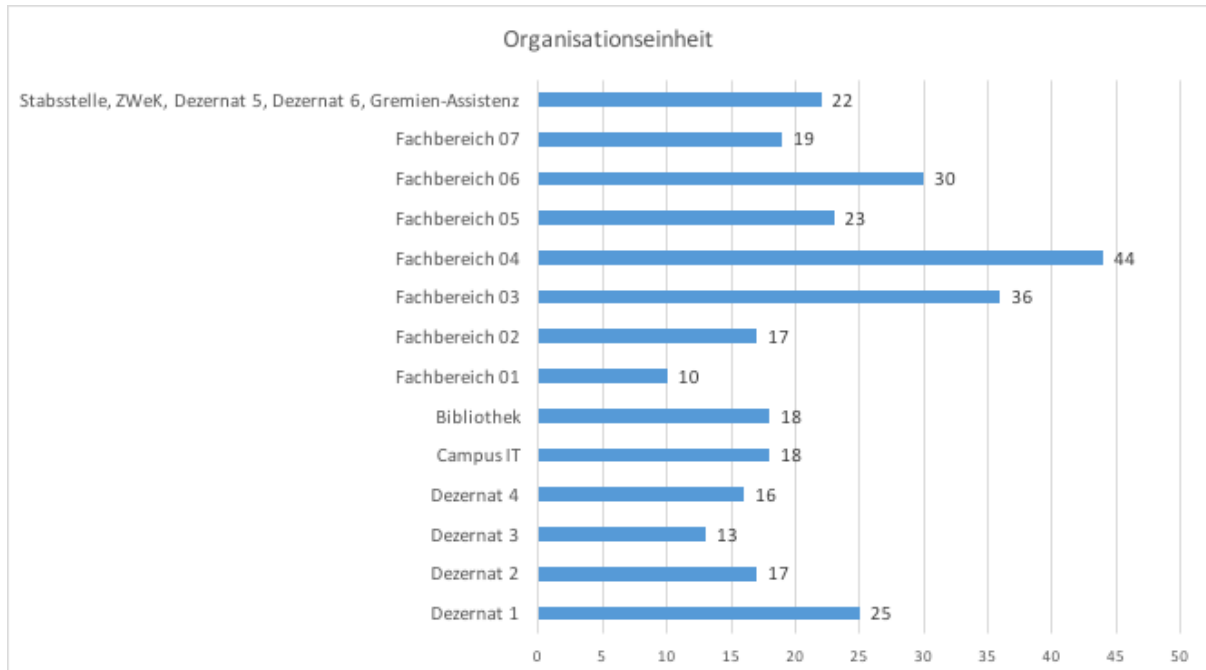


### 2.2 Sie sind...

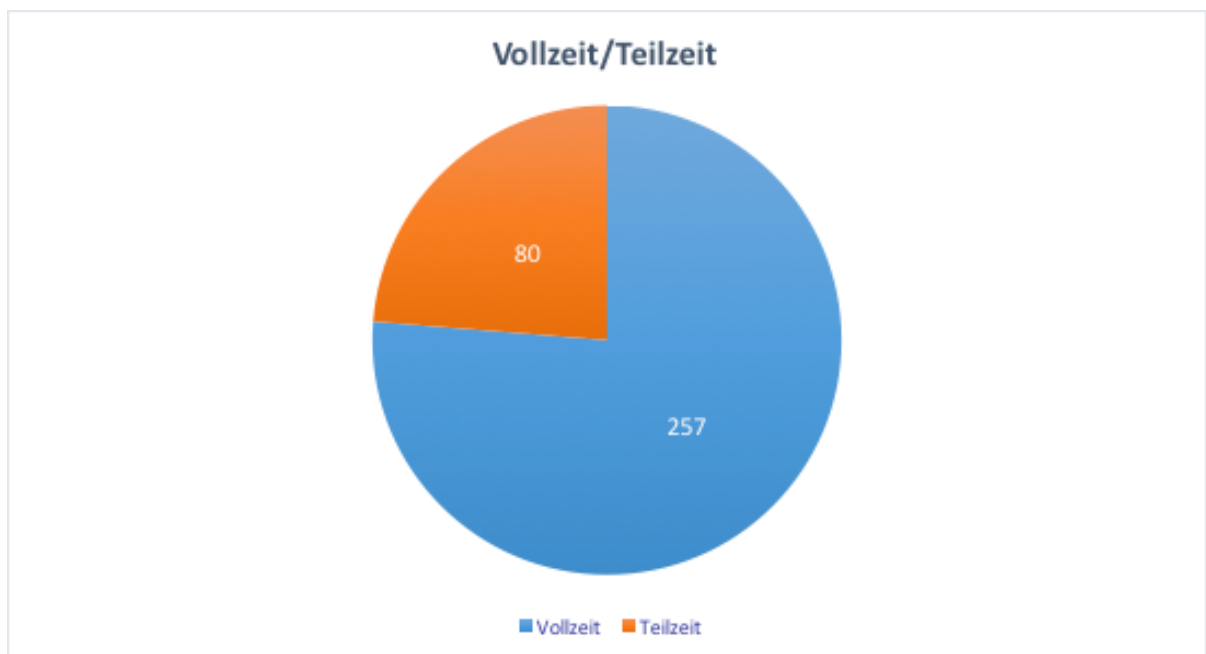




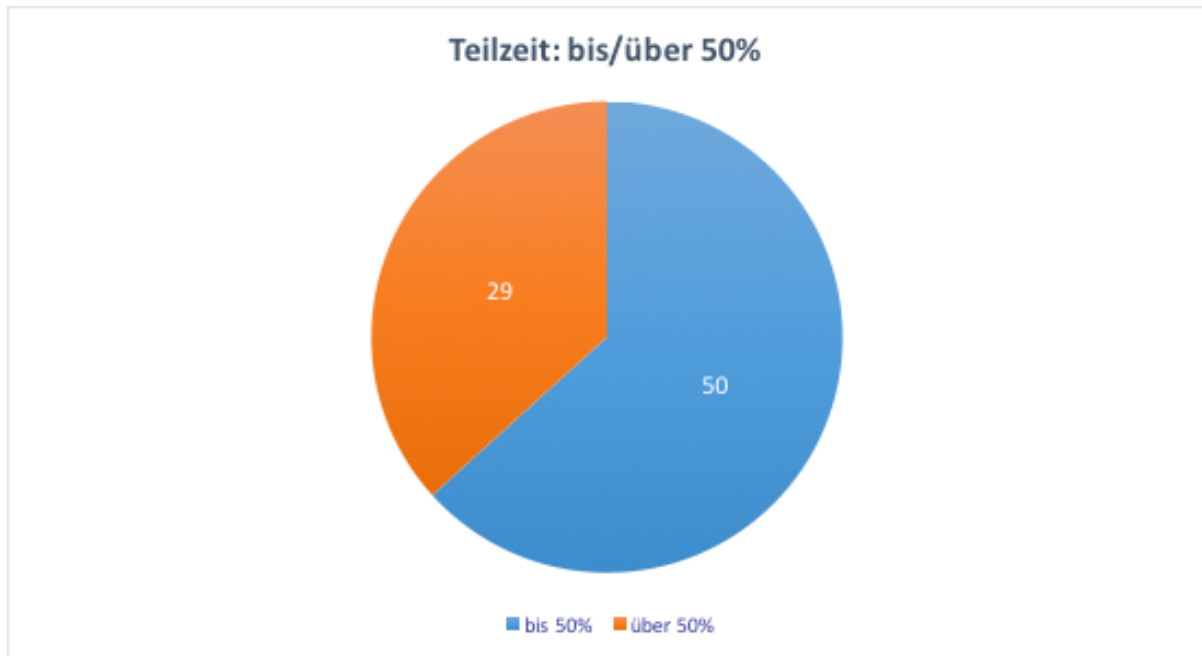
### 2.3 In welcher Organisationseinheit arbeiten Sie?



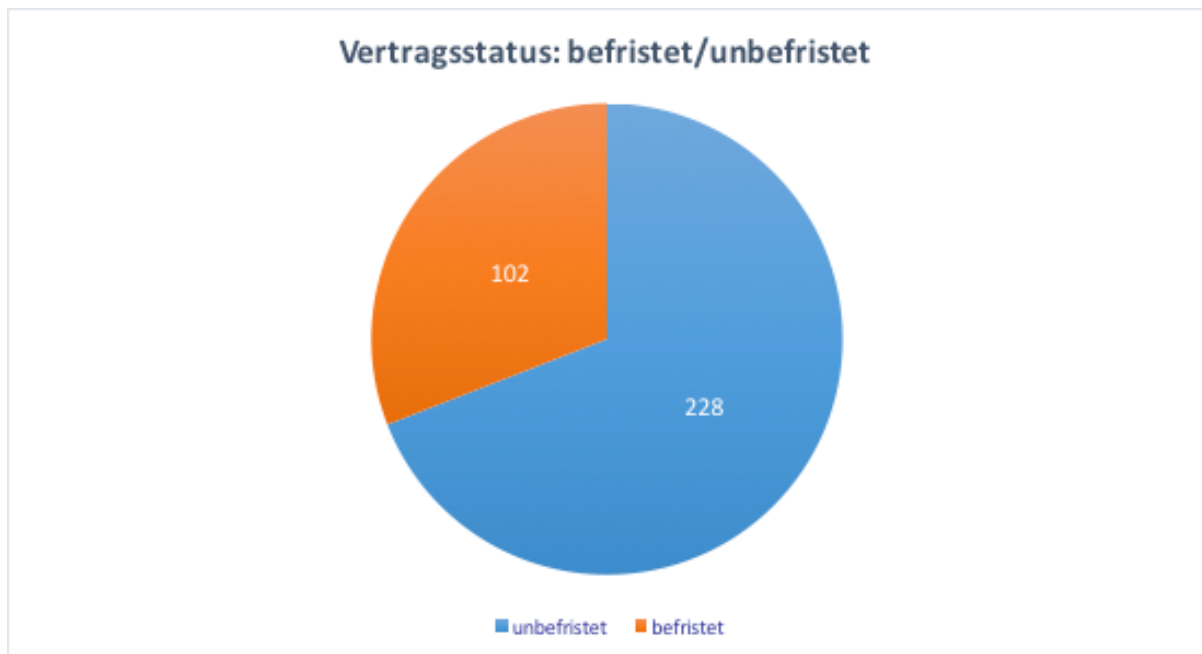
### 2.4 Sind Sie voll- oder teilzeitbeschäftigt?



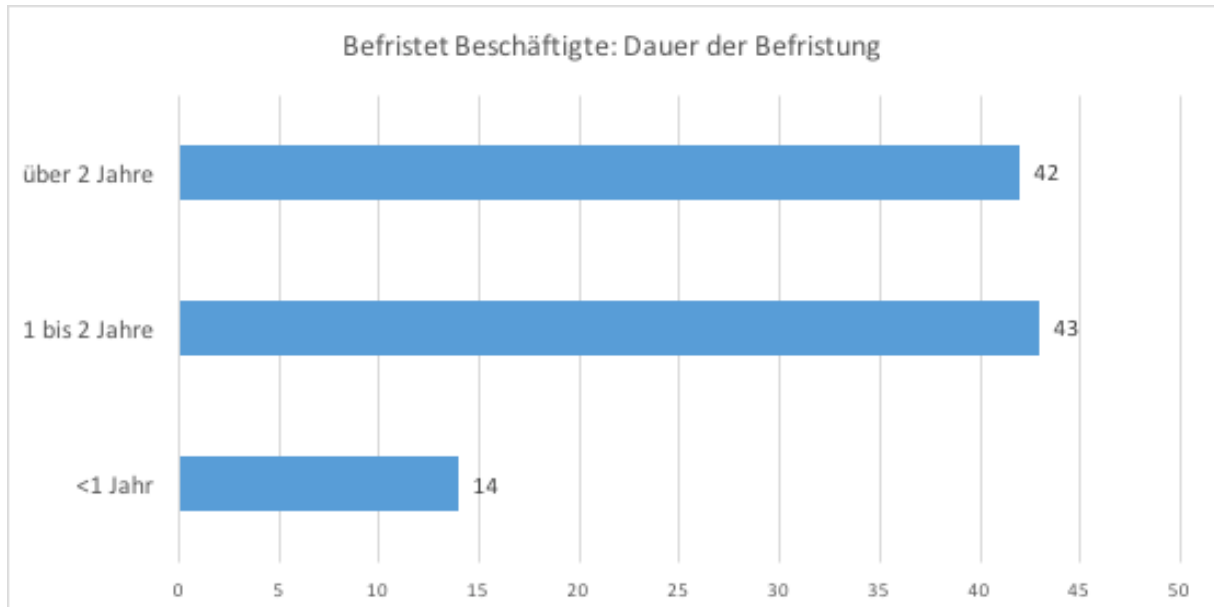
2.5 Teilzeit auf...



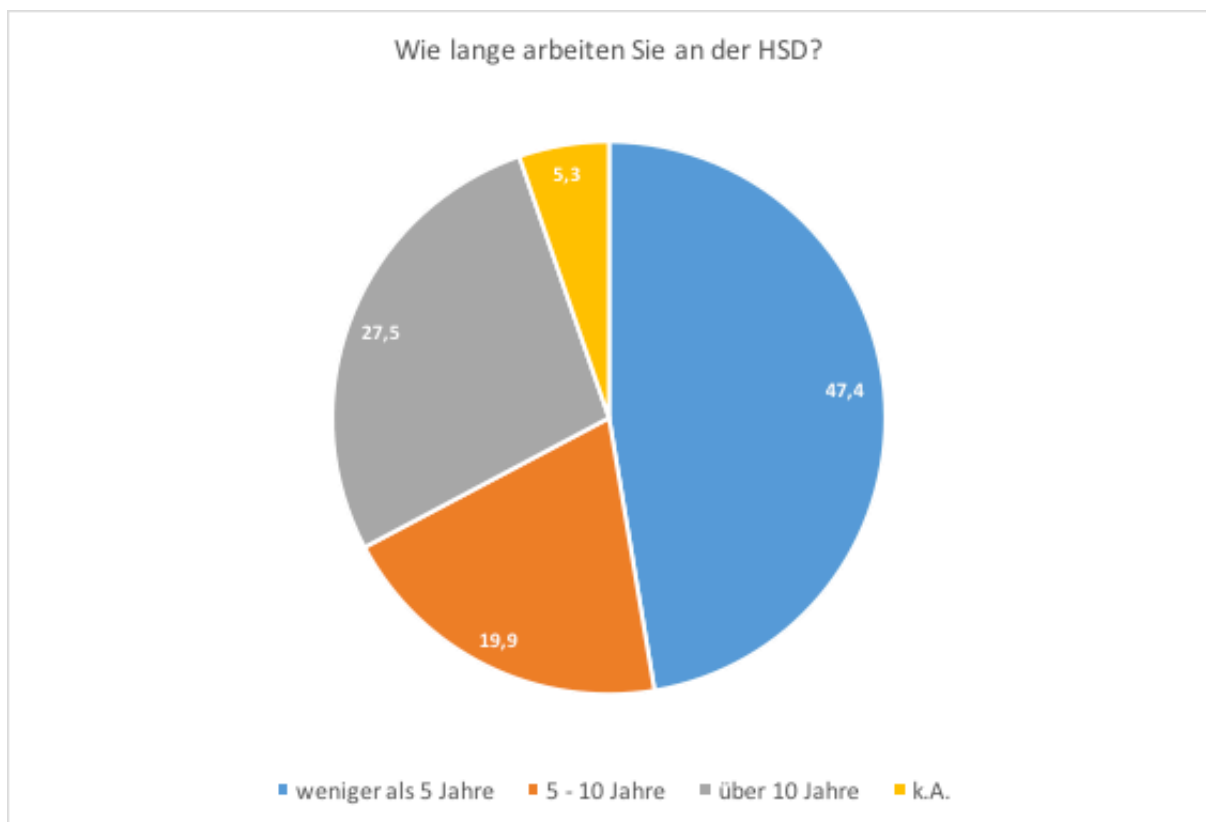
2.6 Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag?

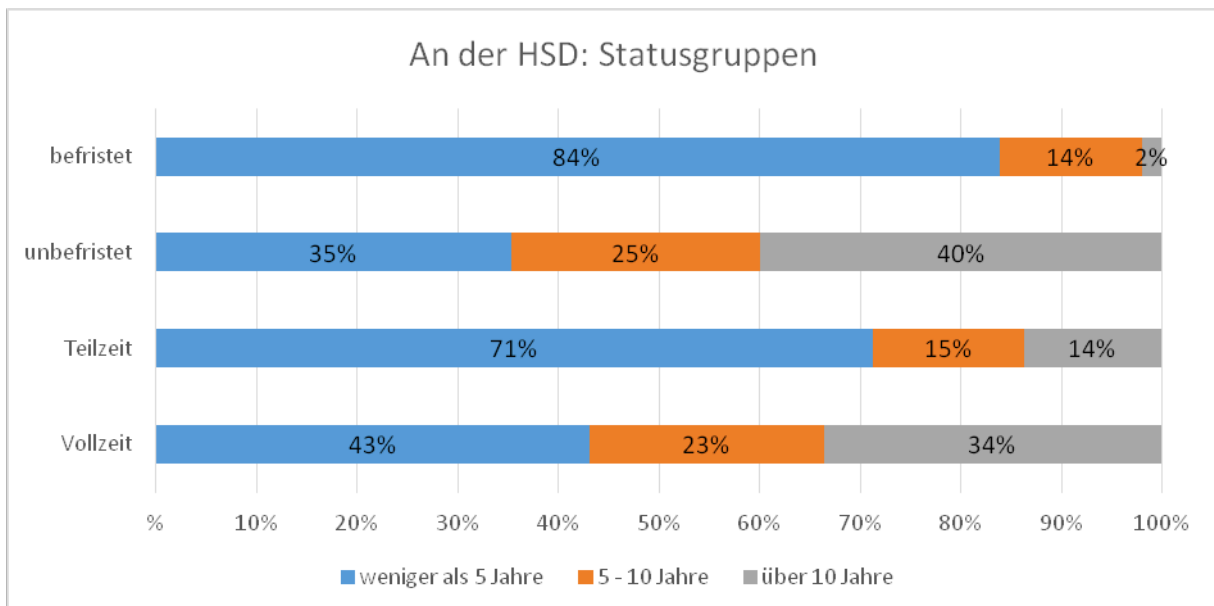
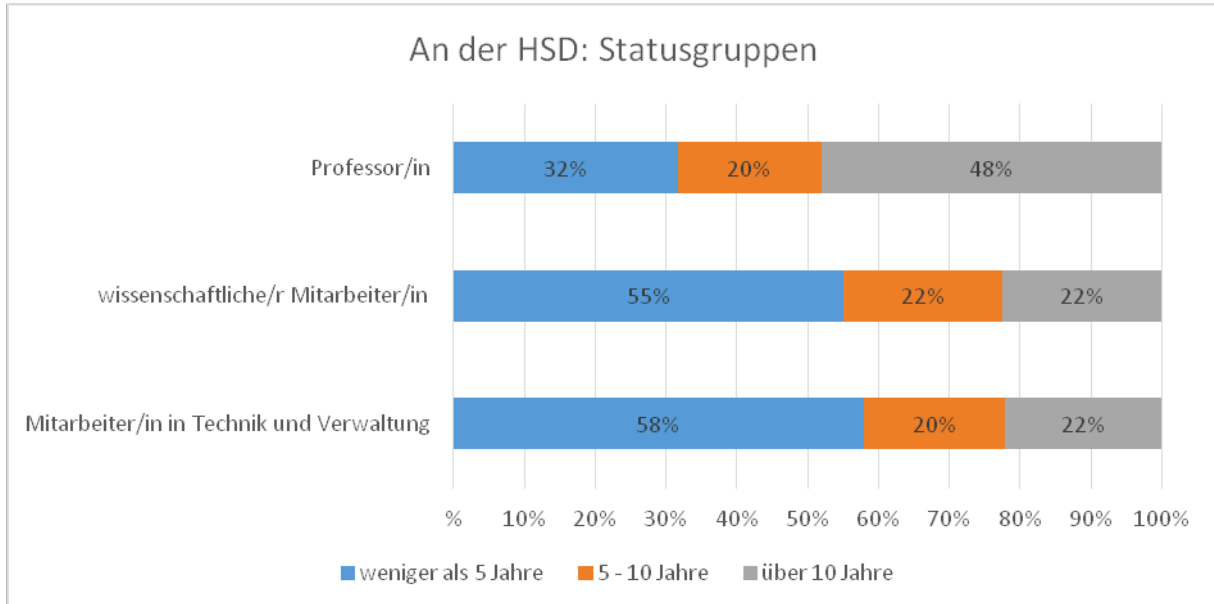


### 2.7 Befristet auf...



### 2.8 Wie lange sind Sie bereits an der HSD beschäftigt?

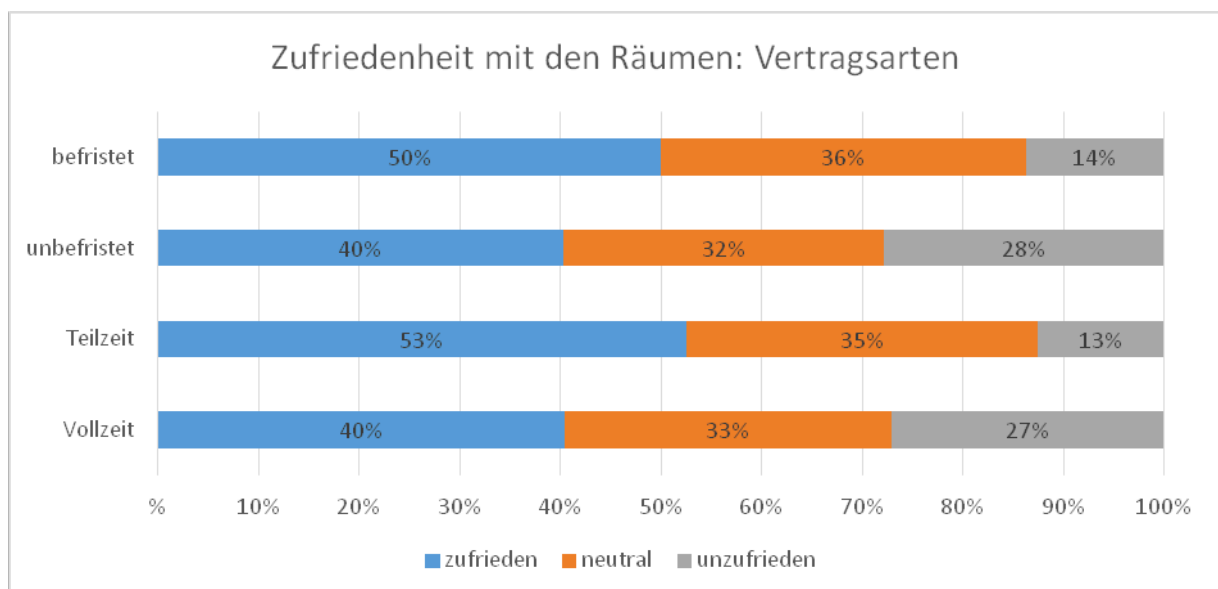
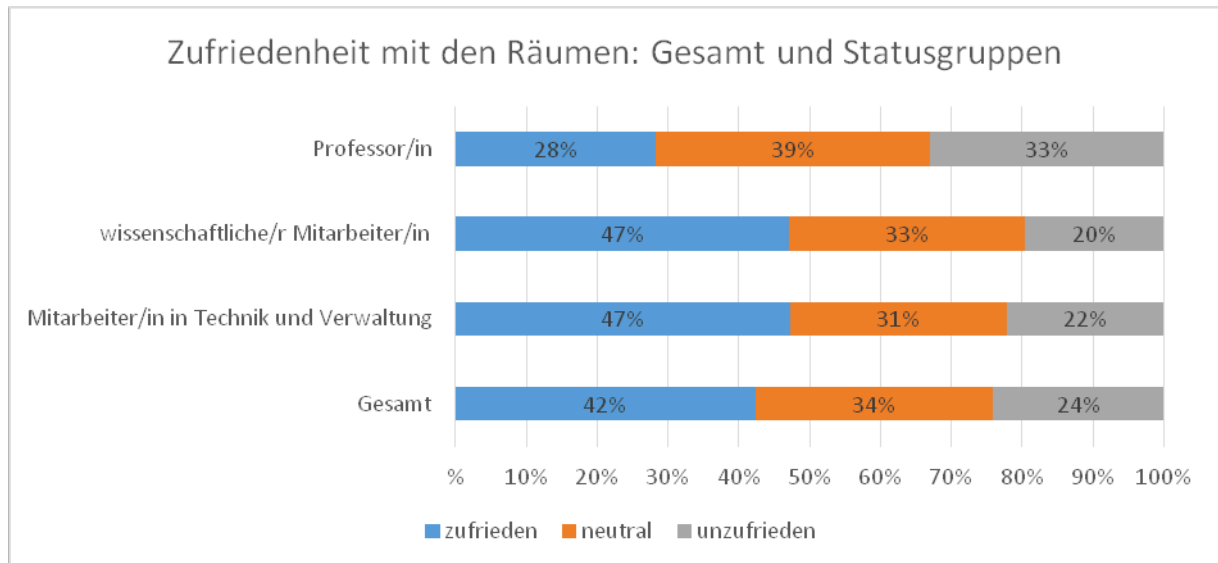




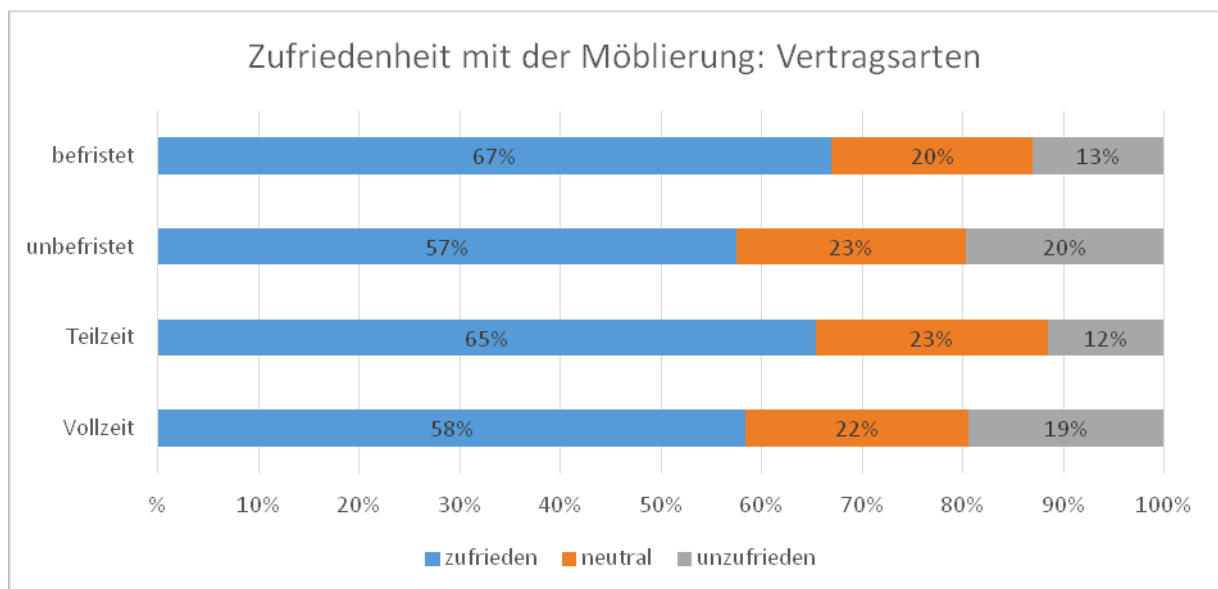
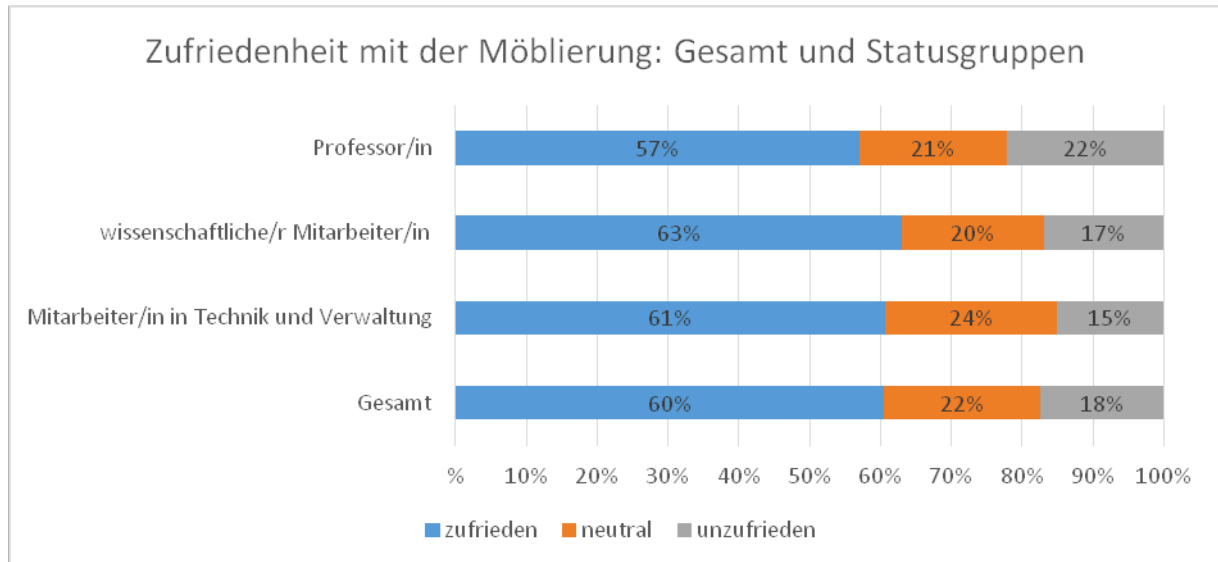
## **Arbeitsbedingungen**

### 3. Arbeitsbedingungen

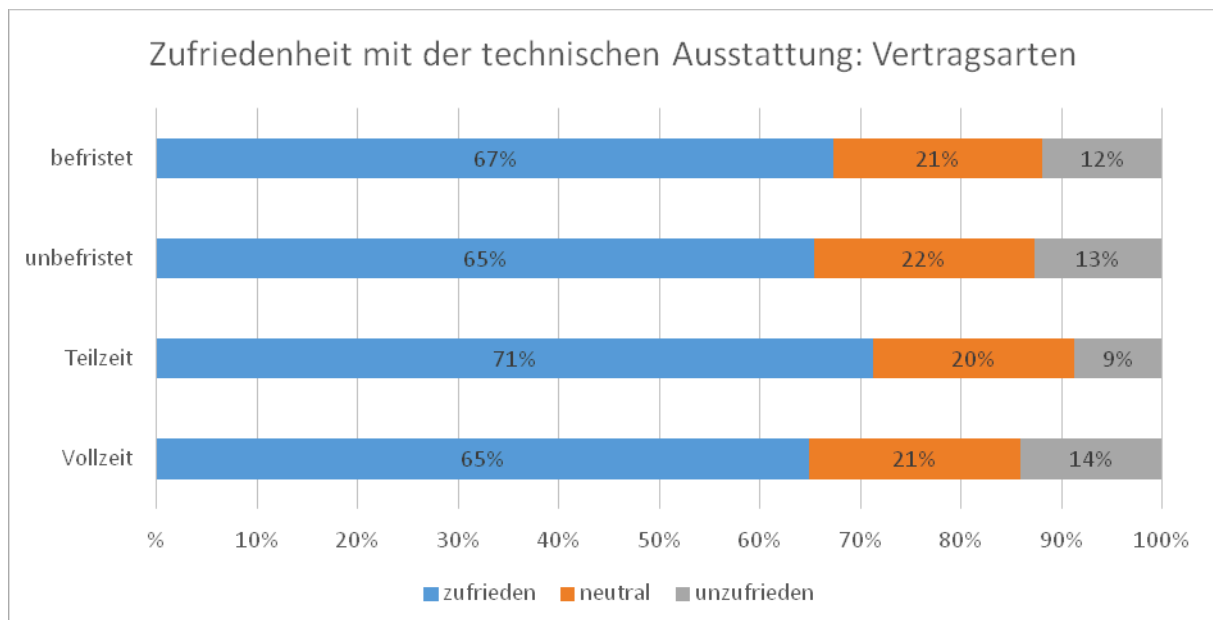
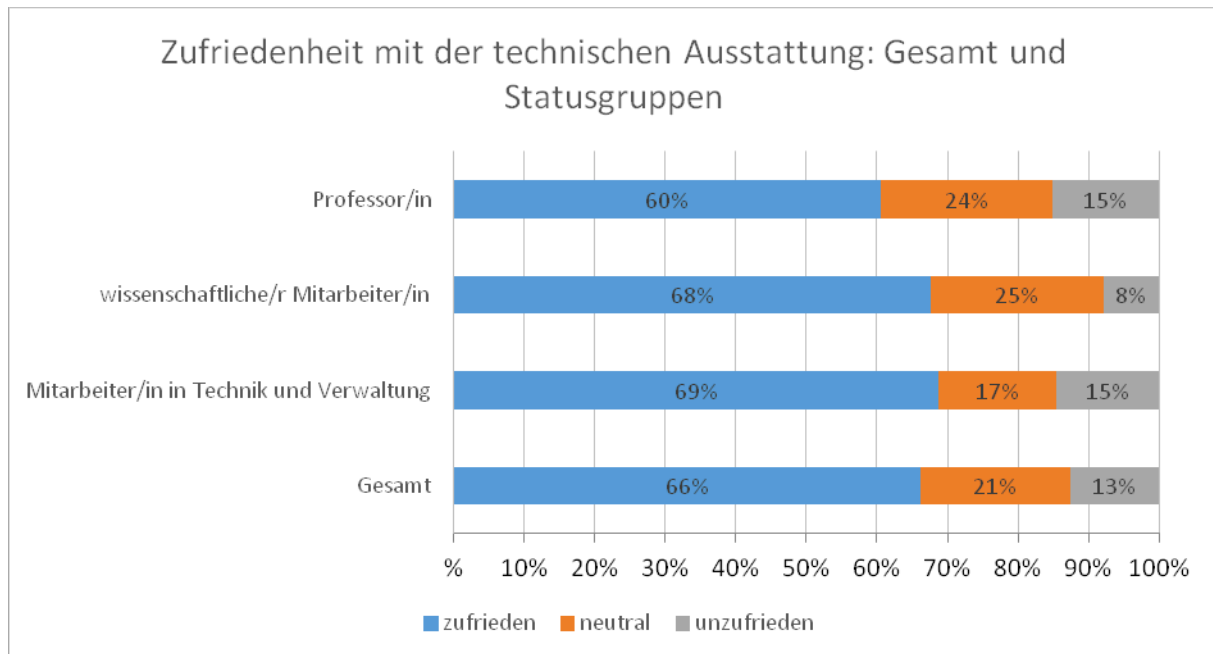
#### 3.1 Wie zufrieden sind Sie mit den Räumen, in denen Sie arbeiten?



### 3.2 Wie zufrieden sind Sie mit der Möblierung Ihres Arbeitsplatzes?

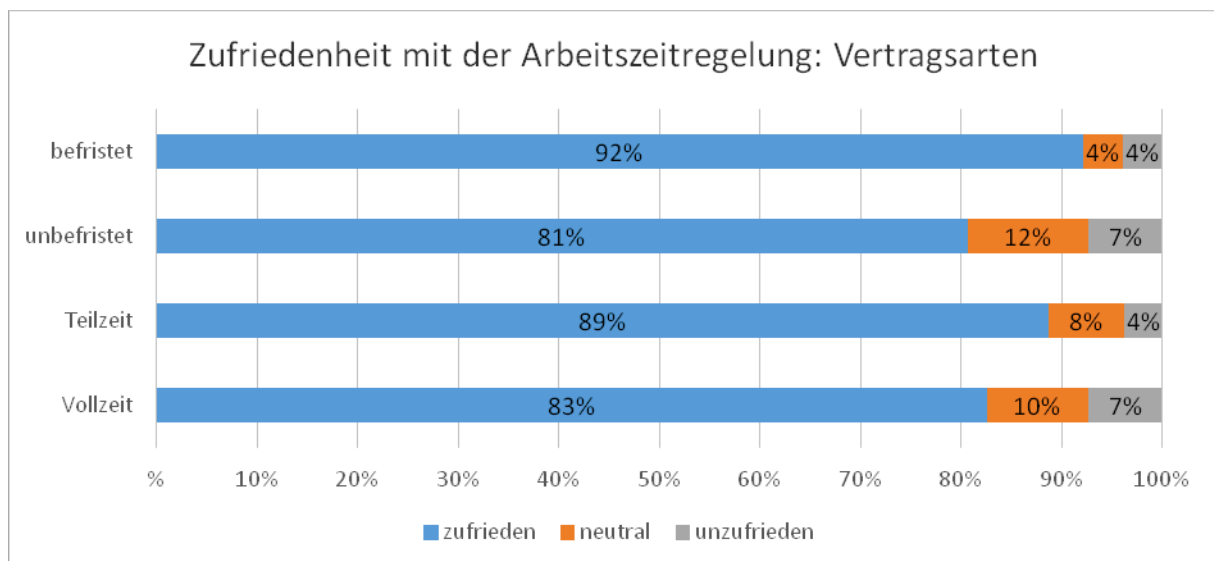
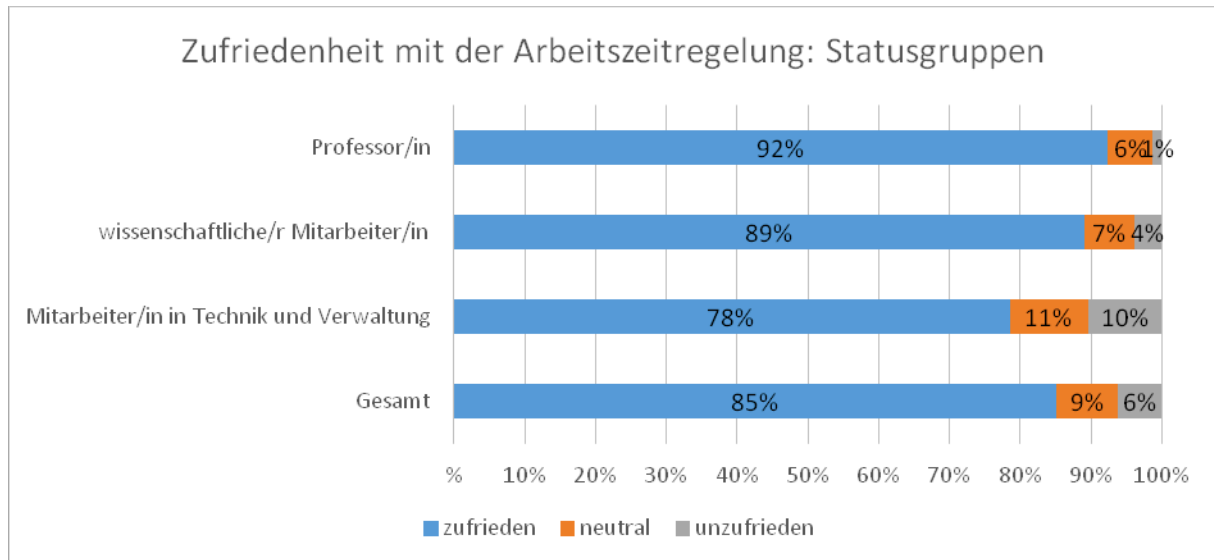


### 3.3 Wie zufrieden sind Sie mit der technischen Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes?

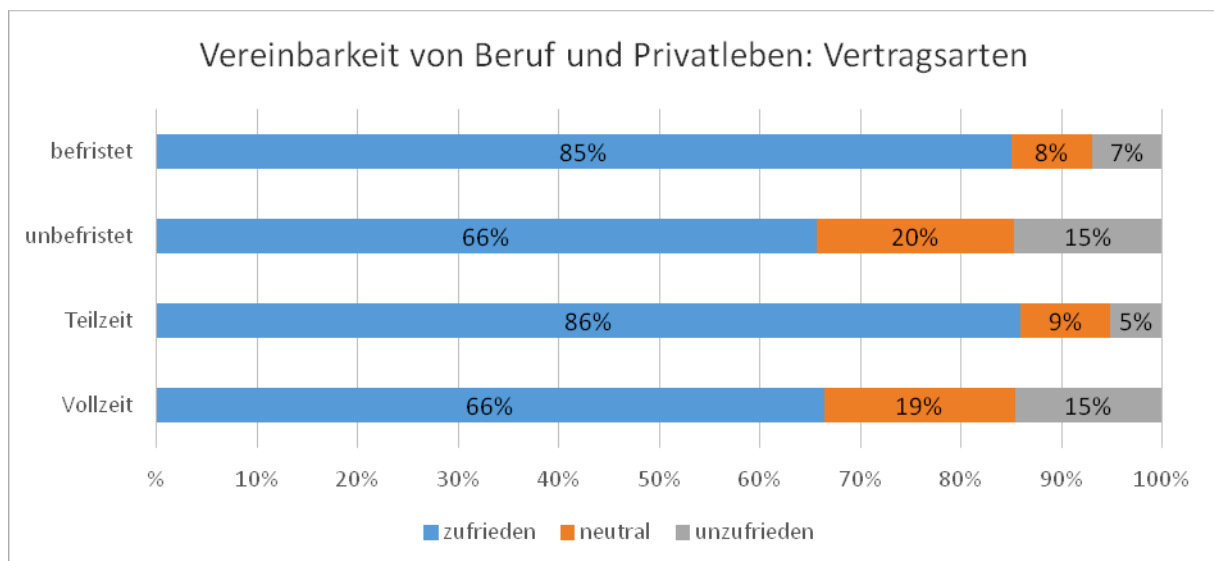
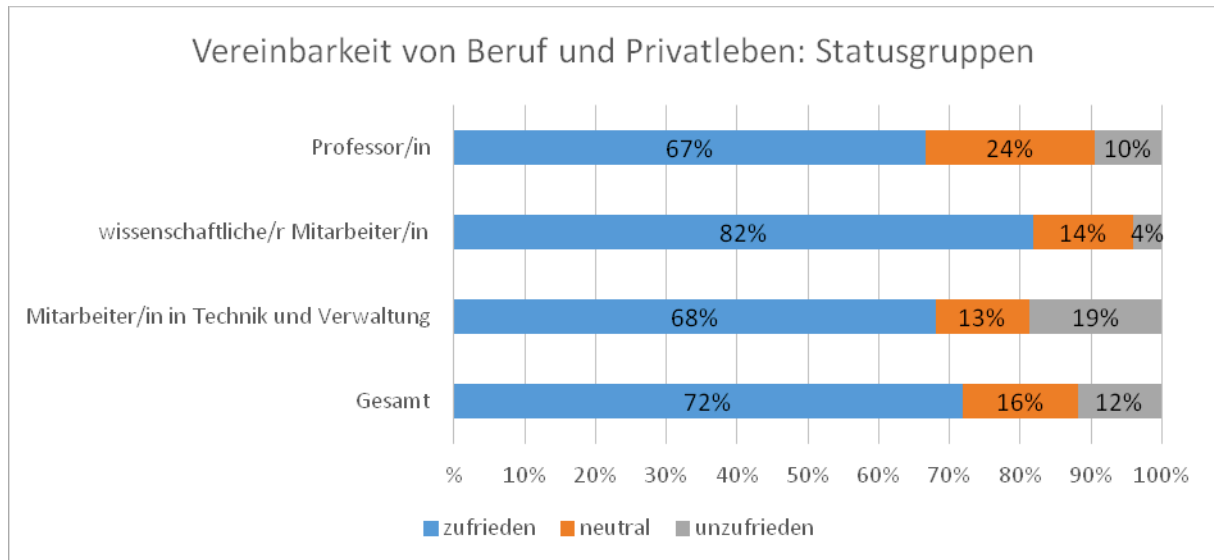




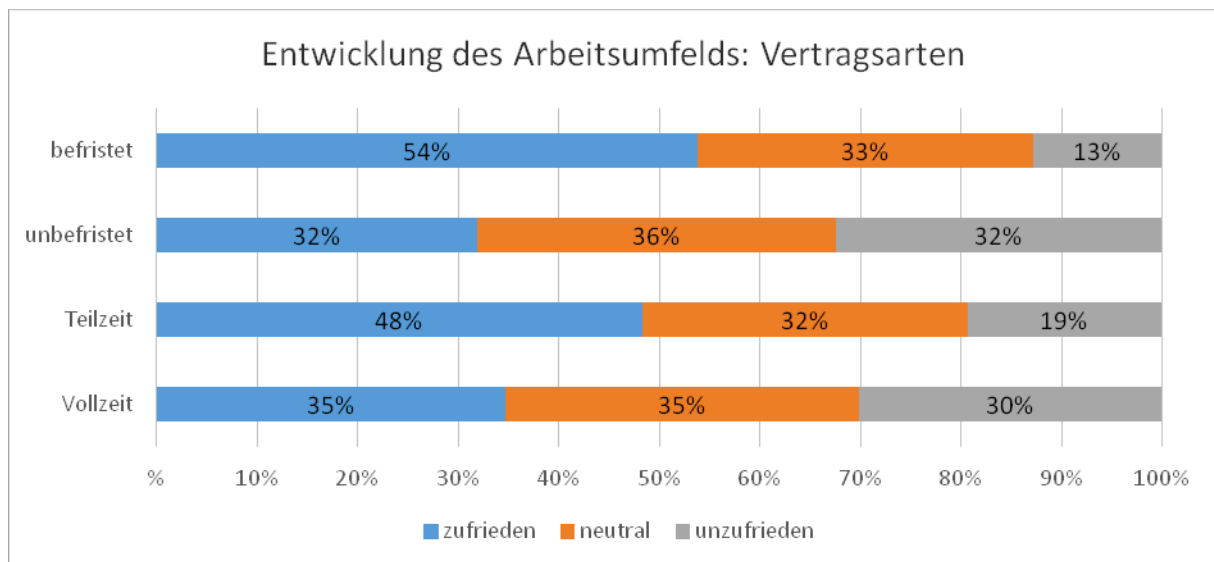
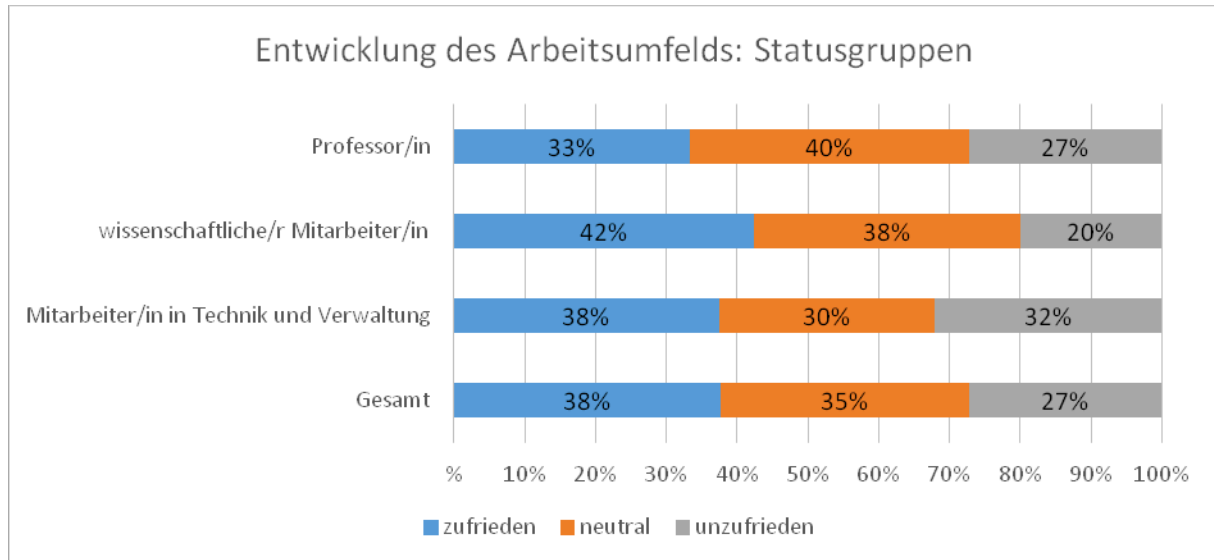
### 3.4 Wie zufrieden sind Sie mit der derzeitigen Arbeitszeitregelung?



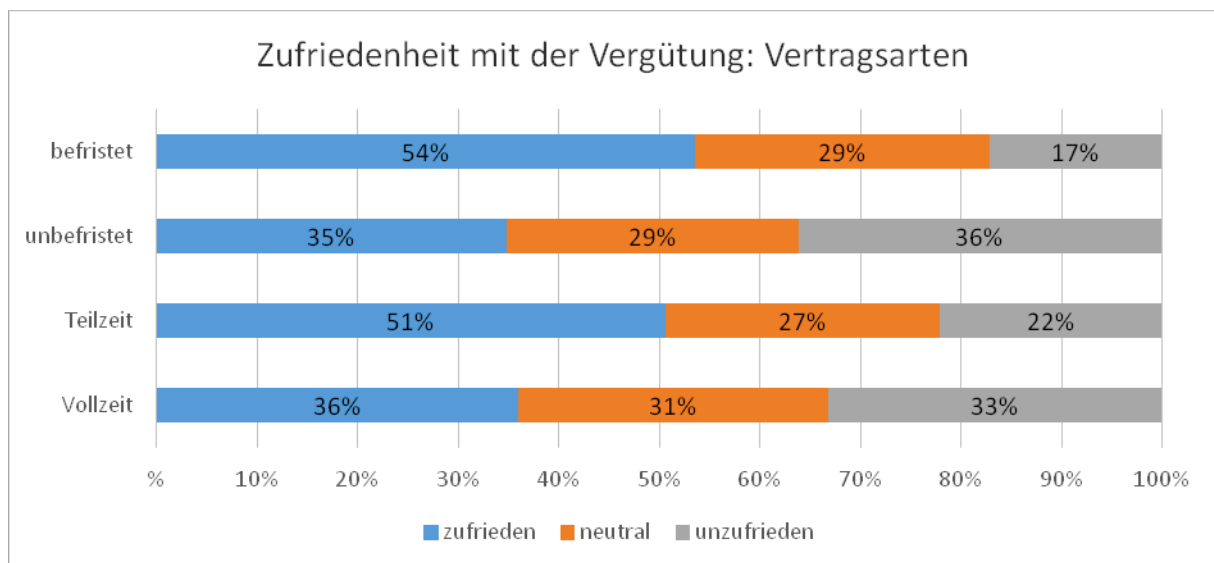
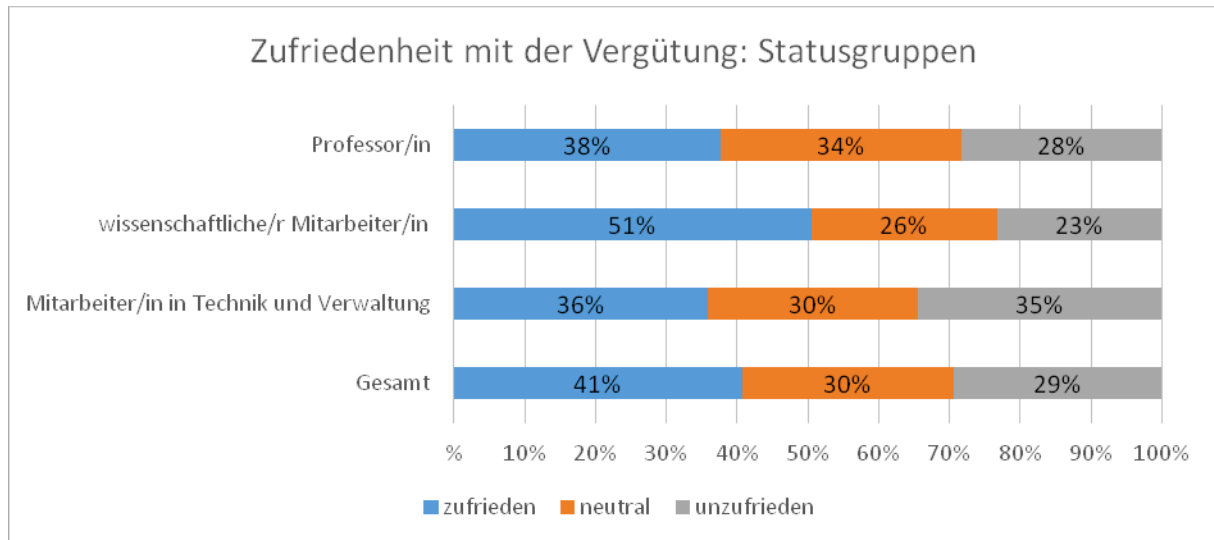
### 3.5 Wie zufrieden sind Sie mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?



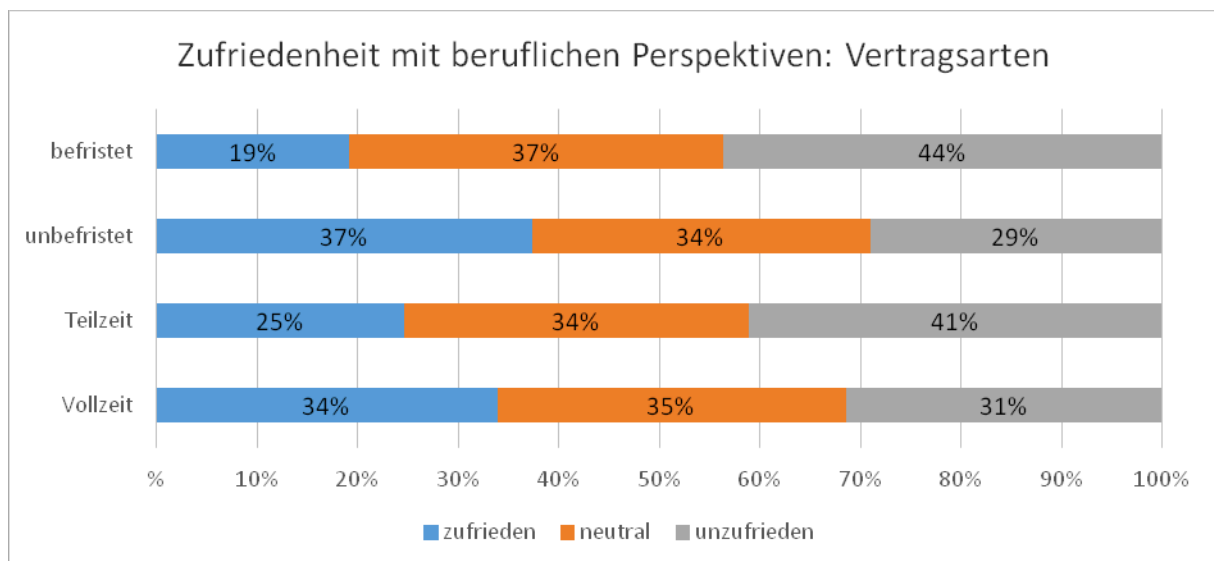
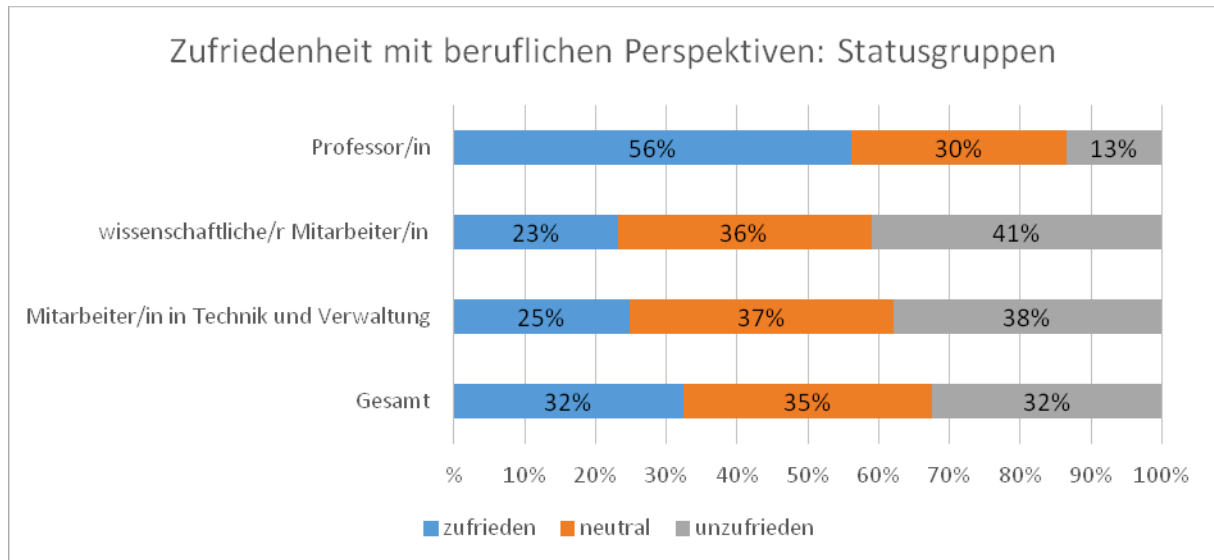
### 3.6 Wie zufrieden sind Sie mit der Entwicklung und Veränderung in Ihrem Arbeitsumfeld in den letzten Jahren?



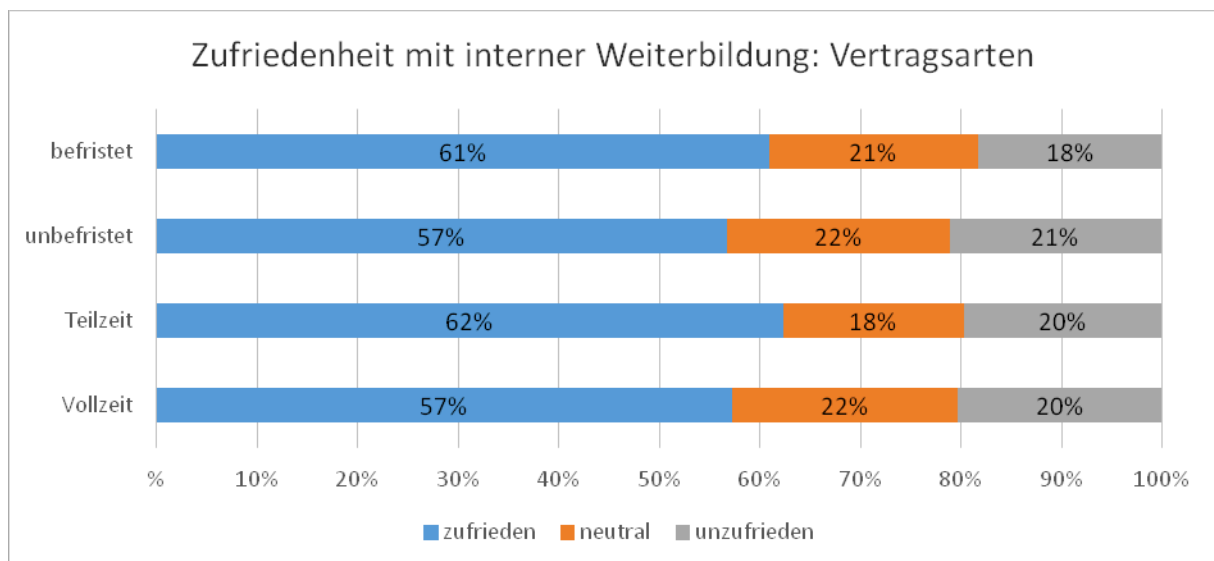
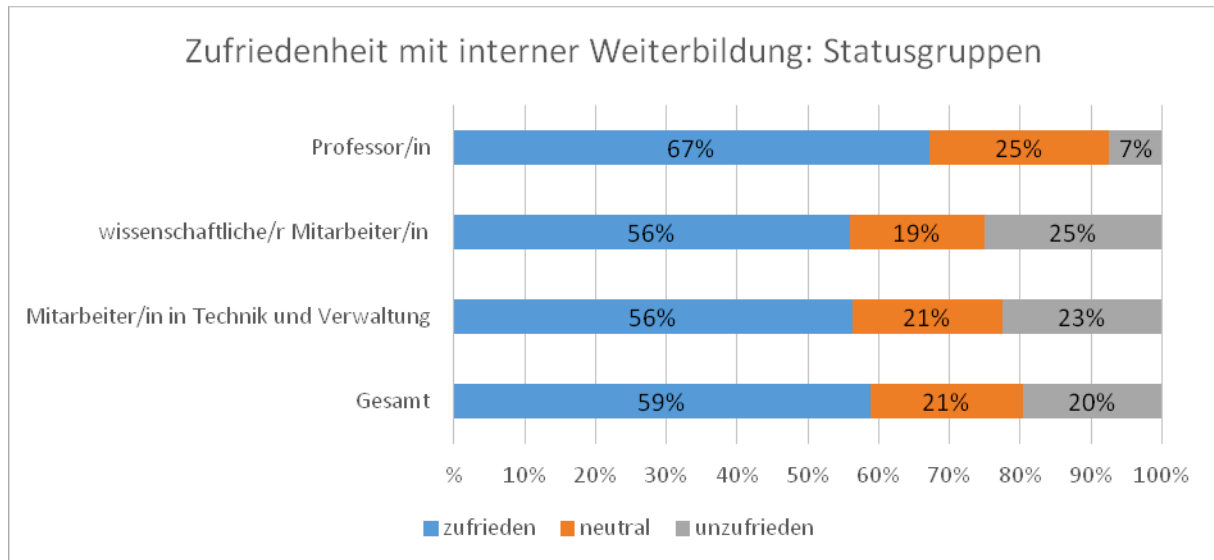
### 3.7 Wie zufrieden sind Sie mit der derzeitigen Vergütung?



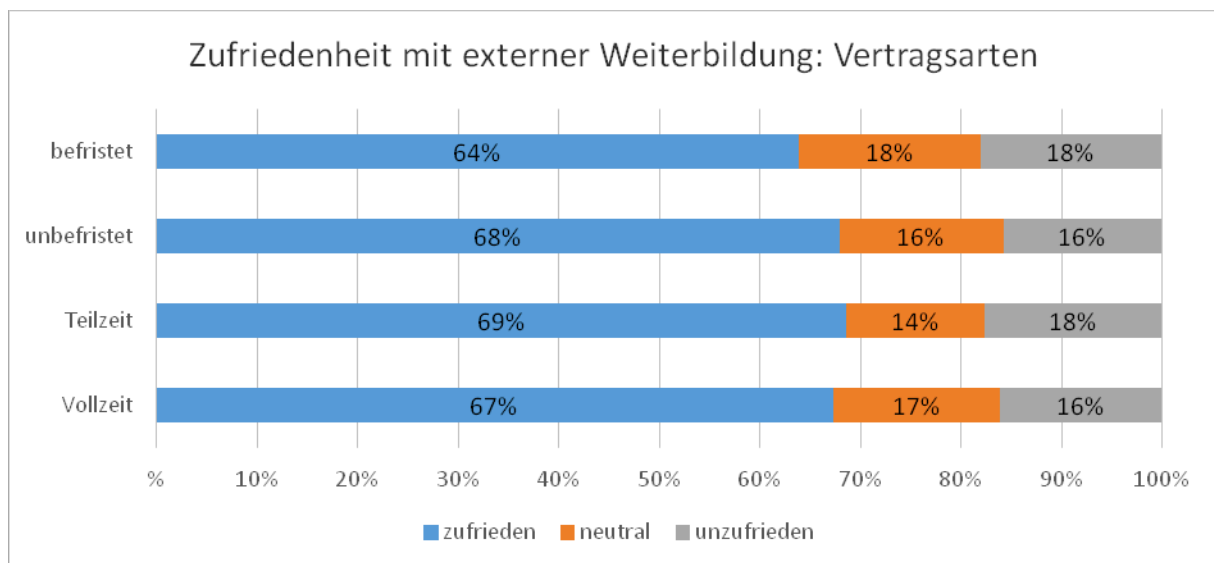
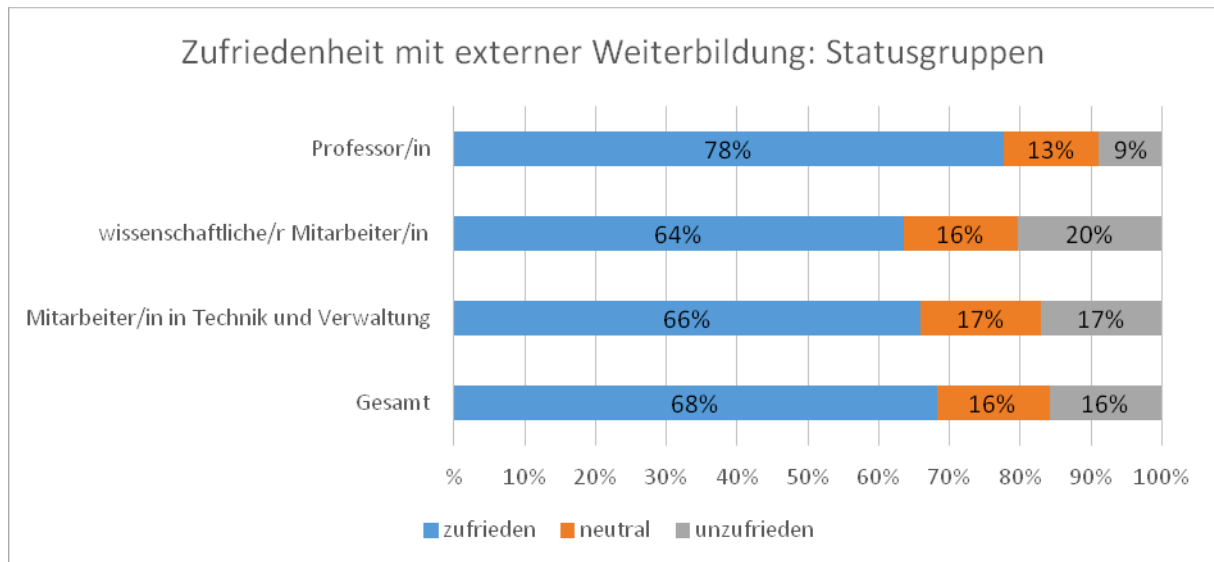
### 3.8 Wie zufrieden sind Sie mit den beruflichen Perspektiven an der HSD?



### 3.9 Wie zufrieden sind Sie mit den internen Weiterbildungsmöglichkeiten an der HSD?



### 3.10 Wie zufrieden sind Sie mit den externen Weiterbildungsmöglichkeiten an der HSD?

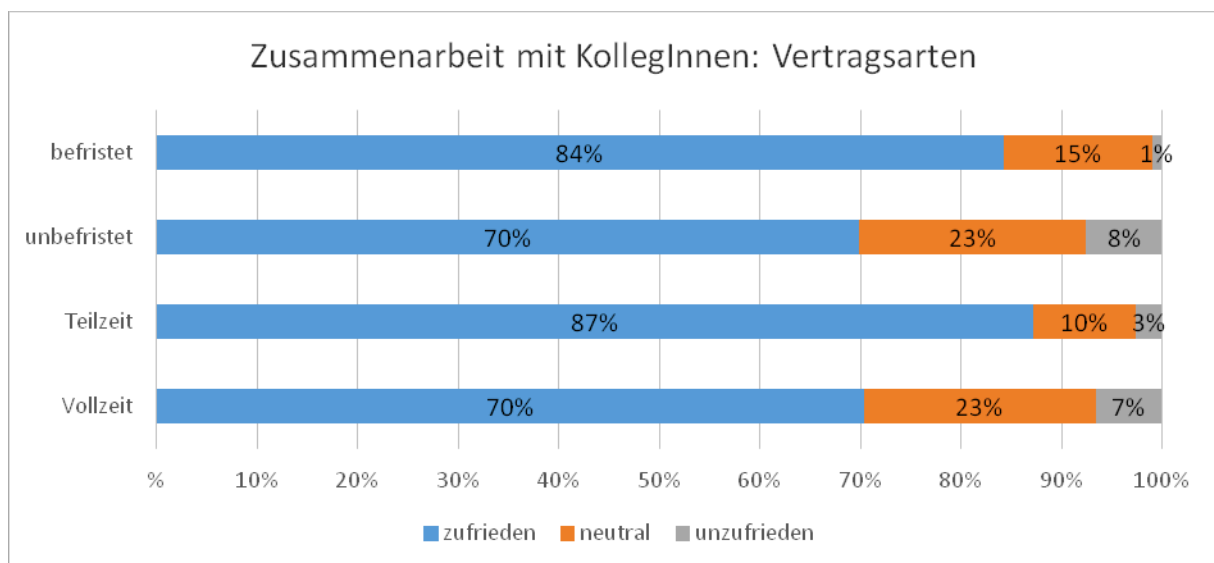
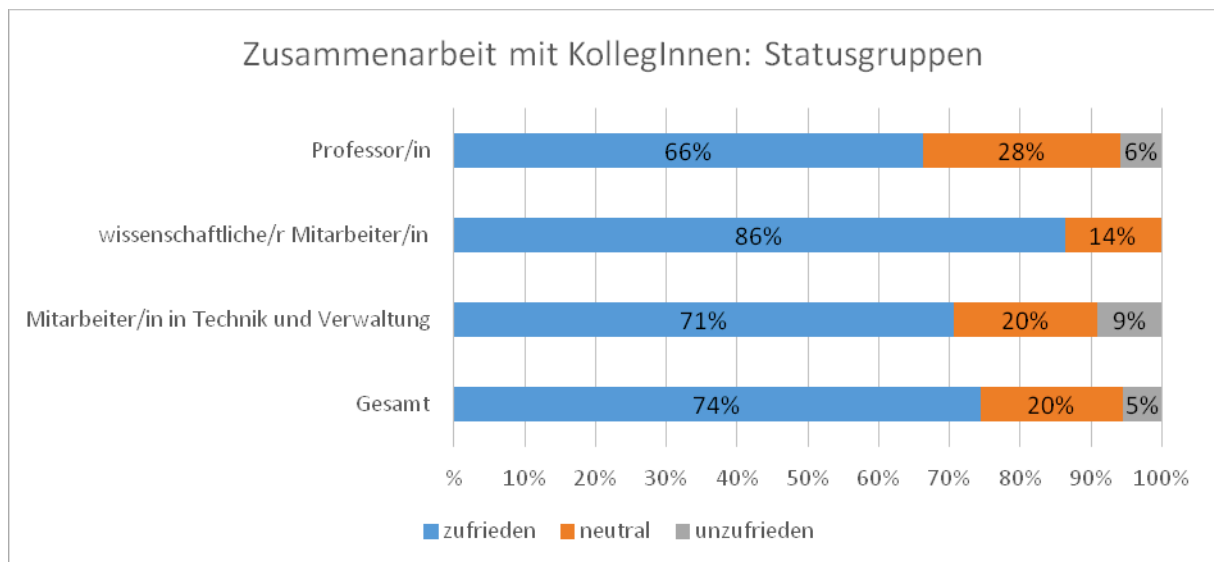


## **Führung und Zusammenarbeit**

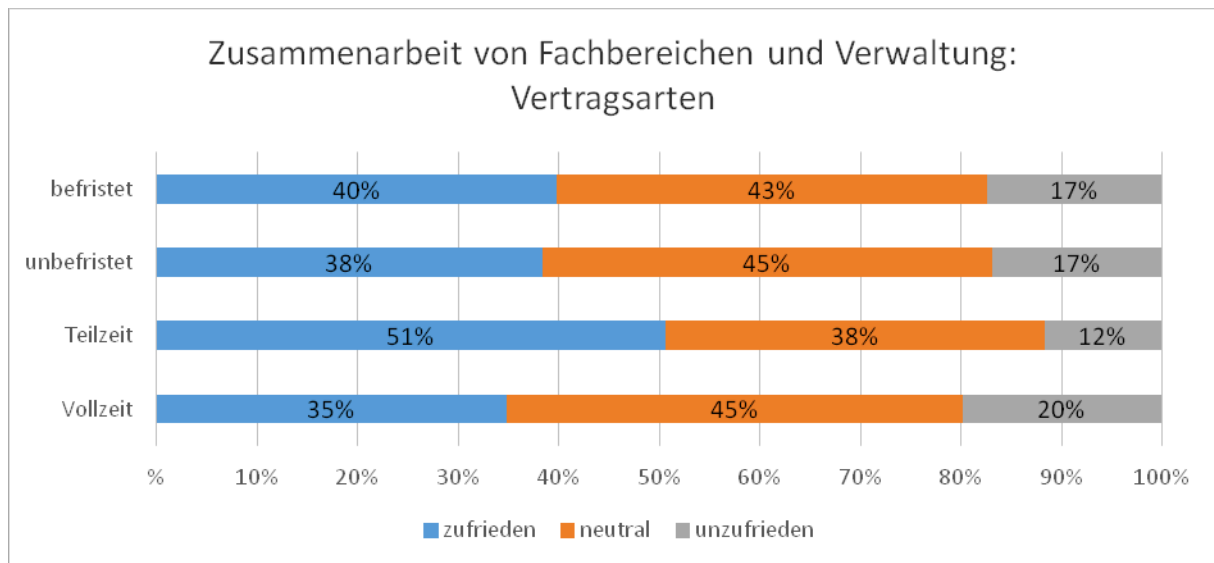
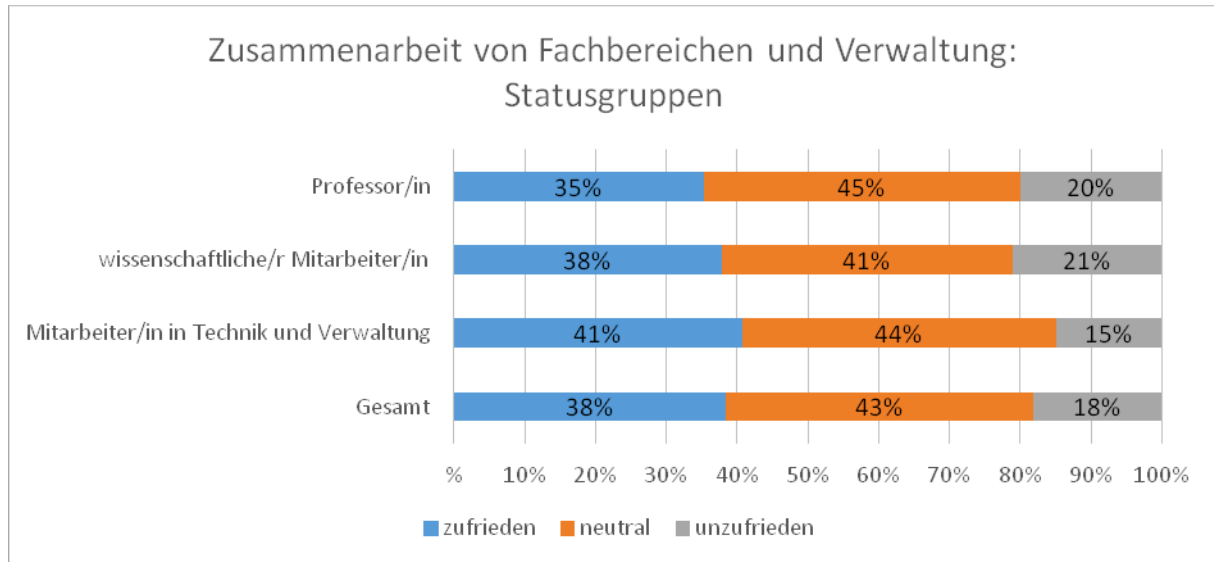


## 4. Führung und Zusammenarbeit

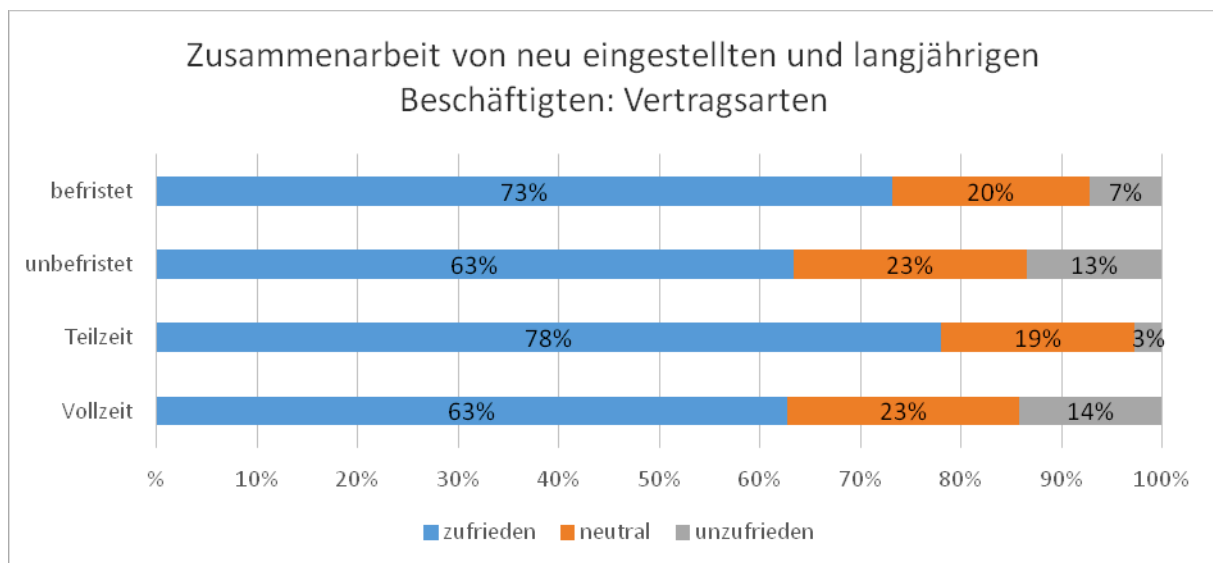
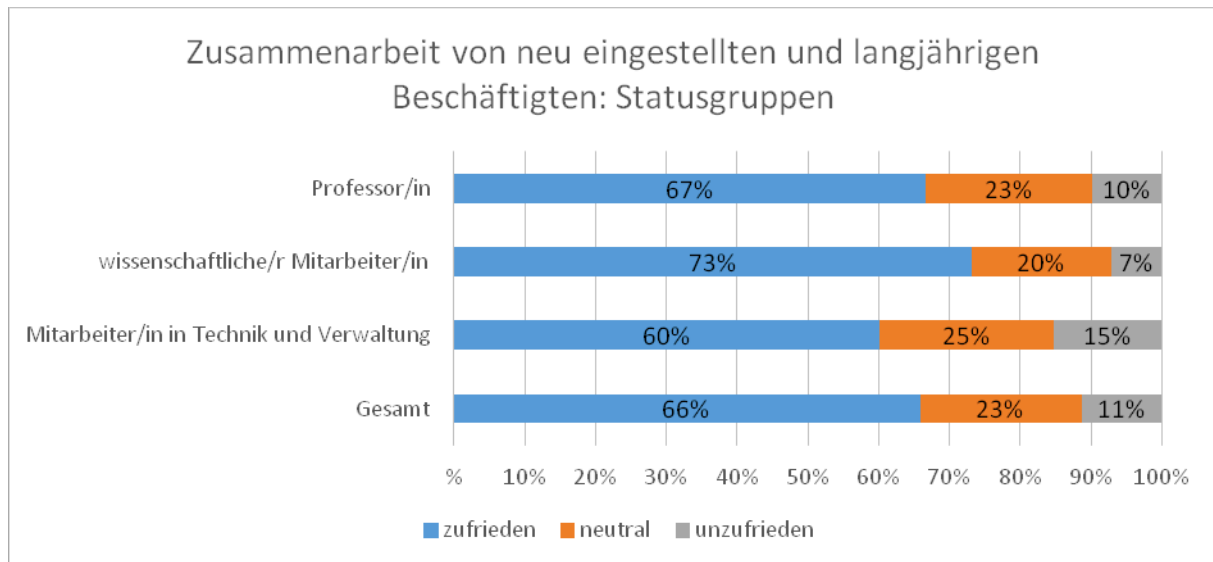
### 4.1 Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit Ihren direkten KollegInnen?



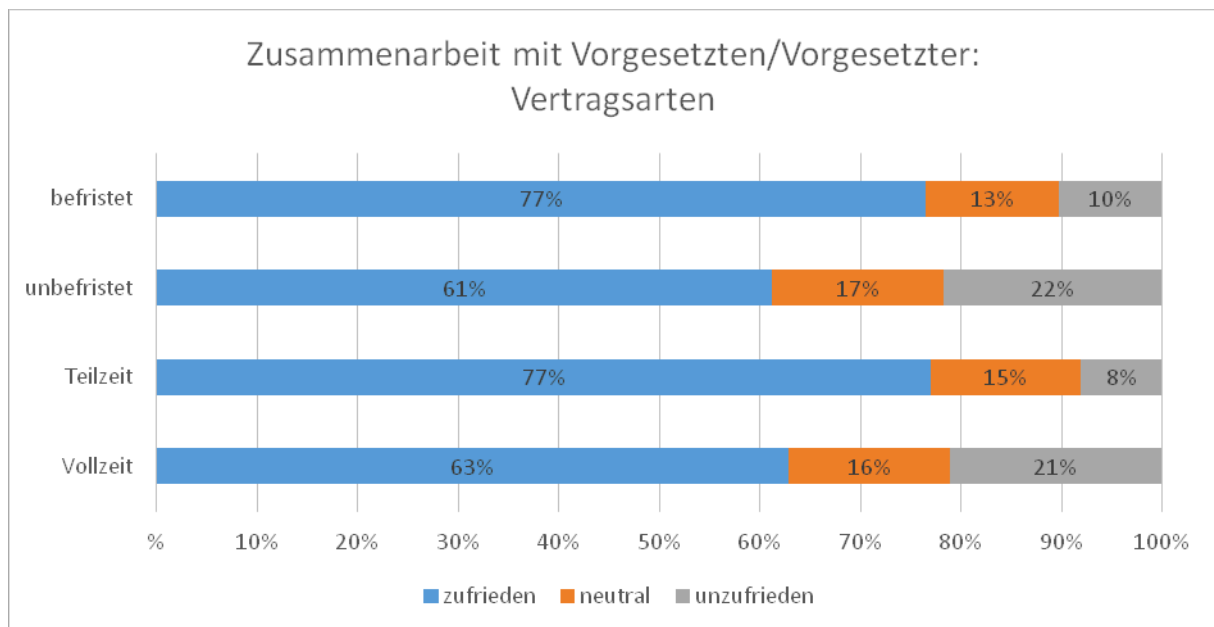
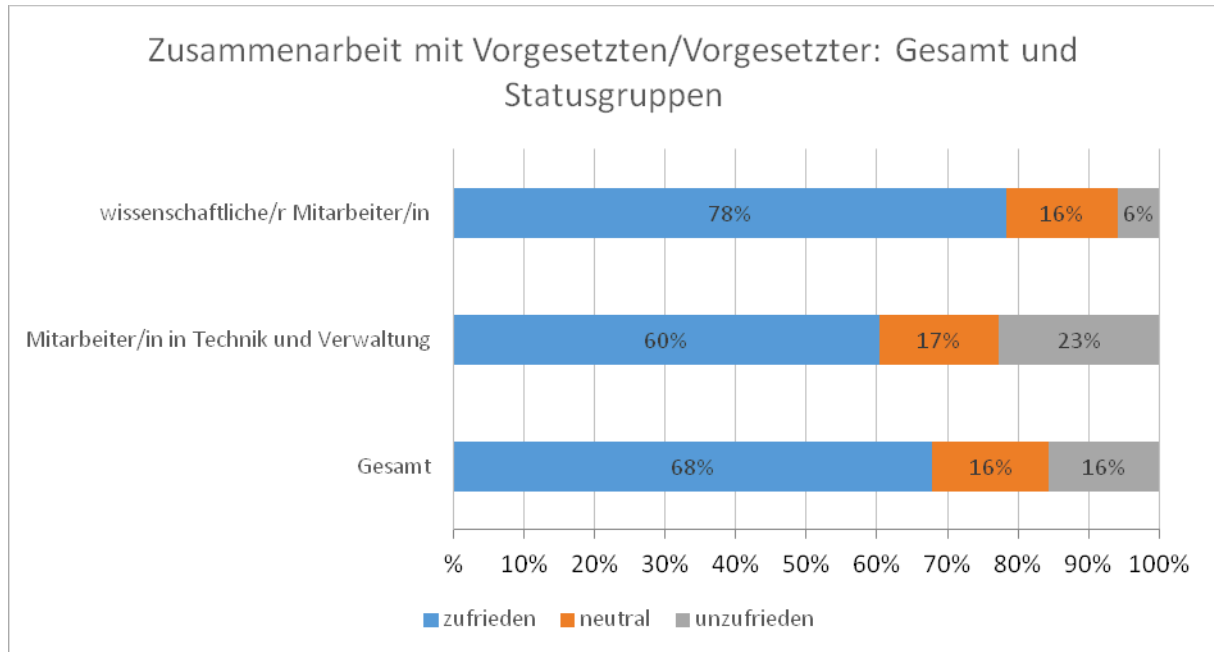
#### 4.2 Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit von Fachbereichen und Verwaltung?



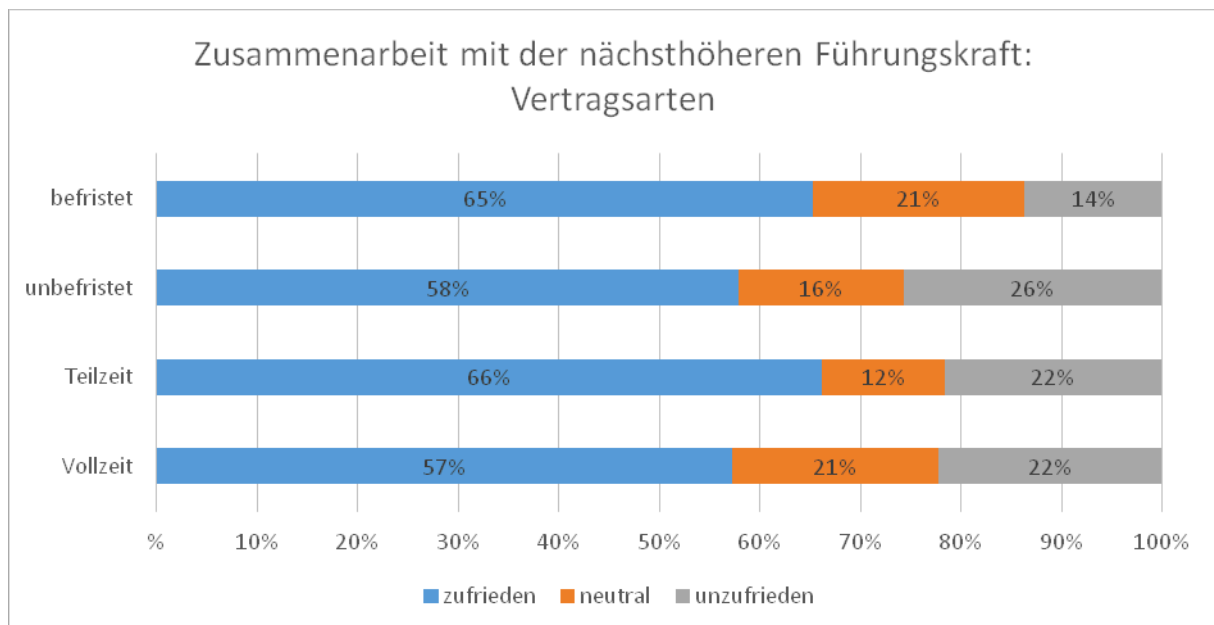
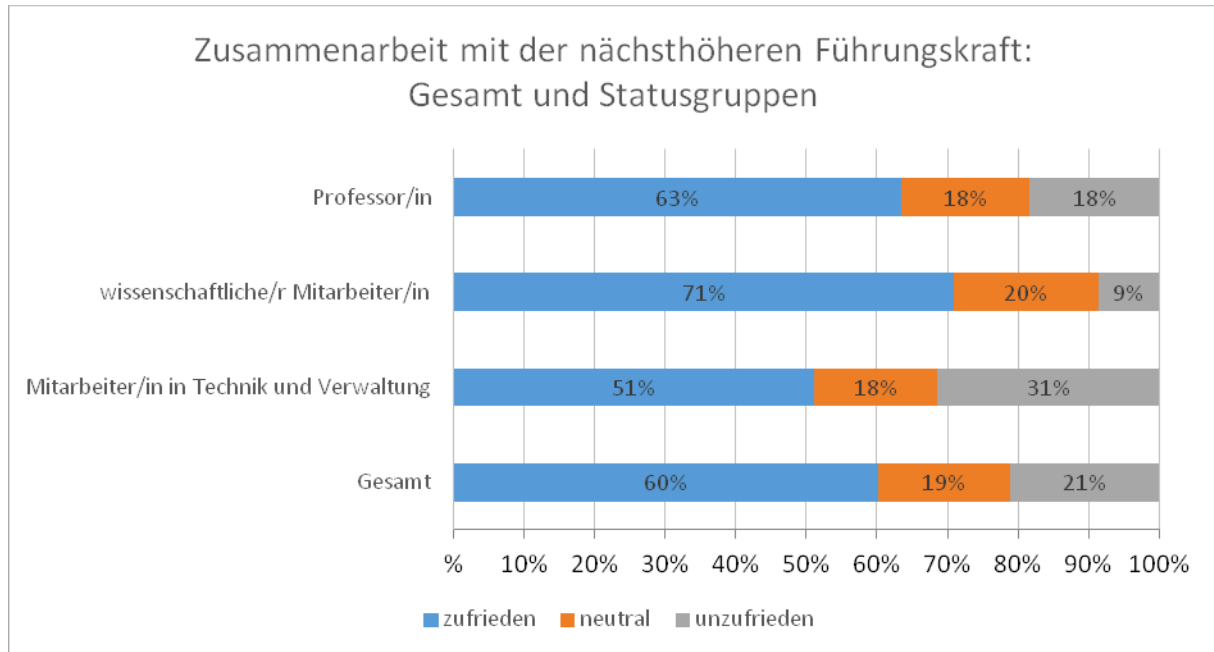
#### 4.3 Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit von neu eingestellten und langjährigen Beschäftigten?



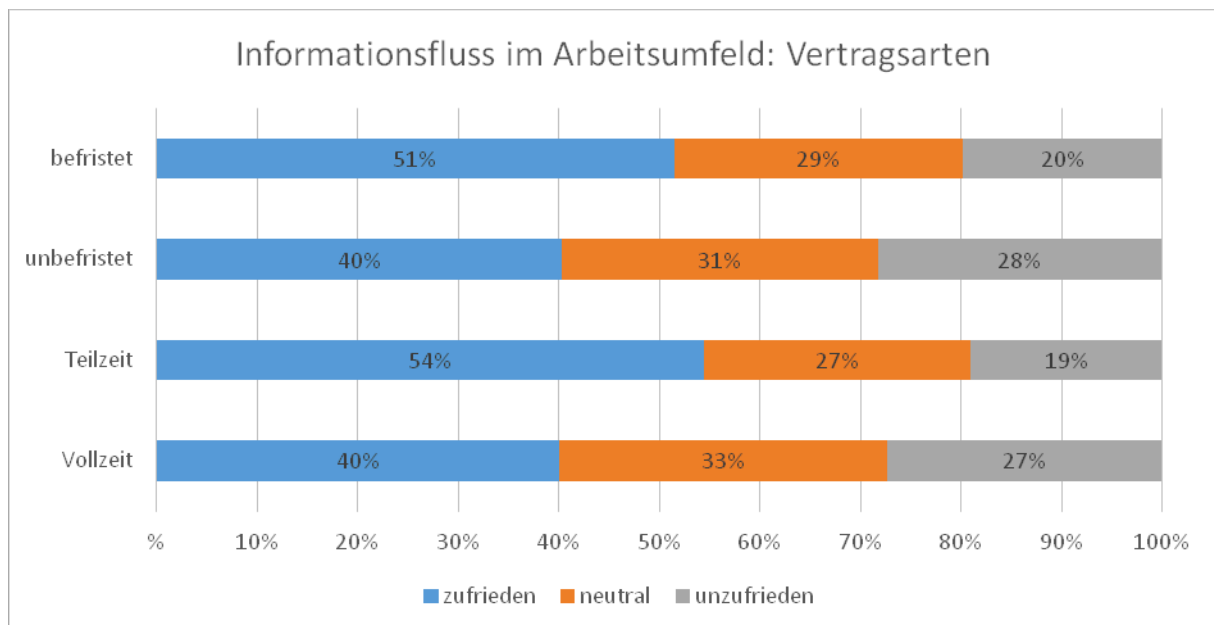
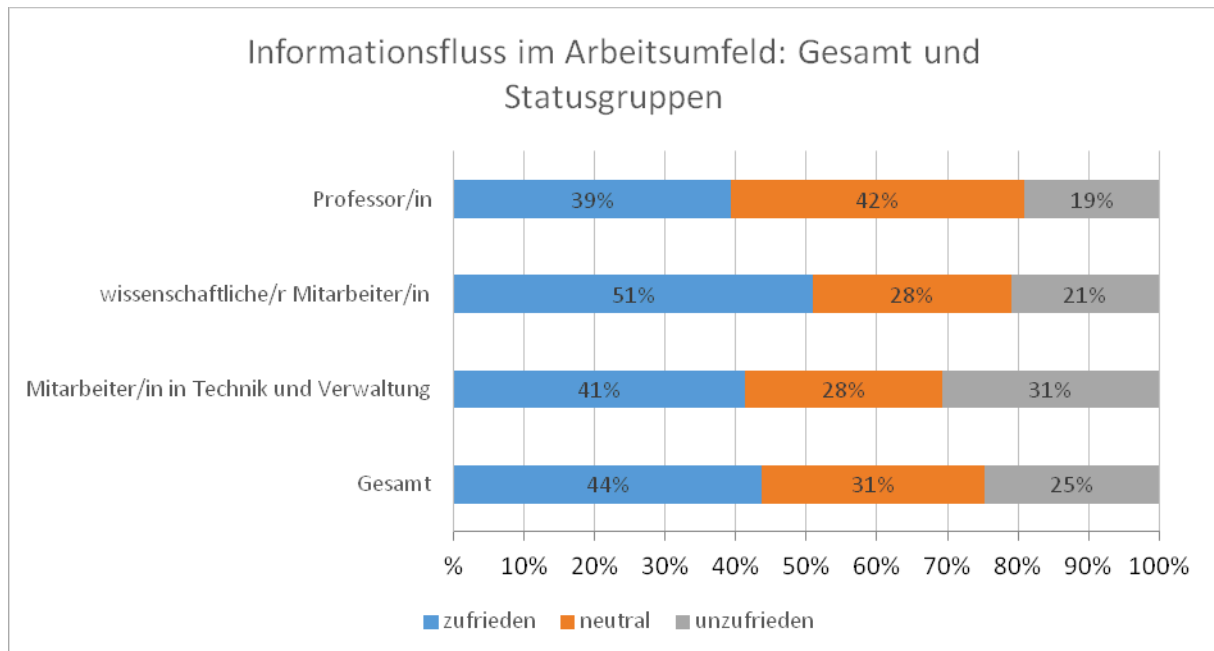
#### 4.4 Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit dem/der direkten Vorgesetzten?



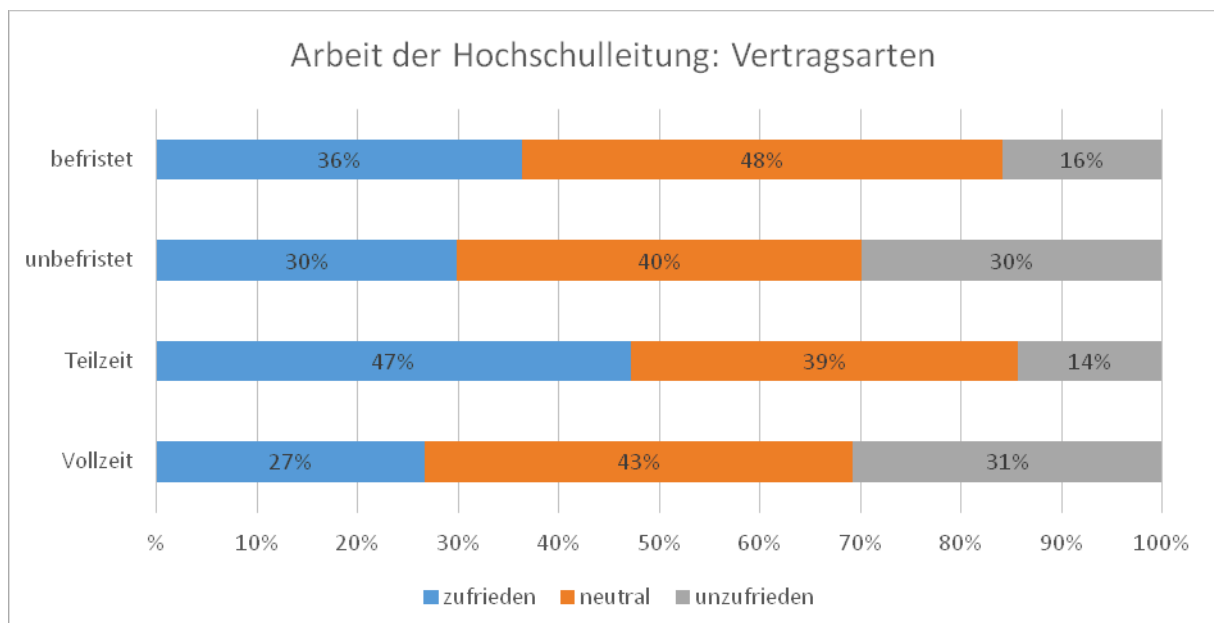
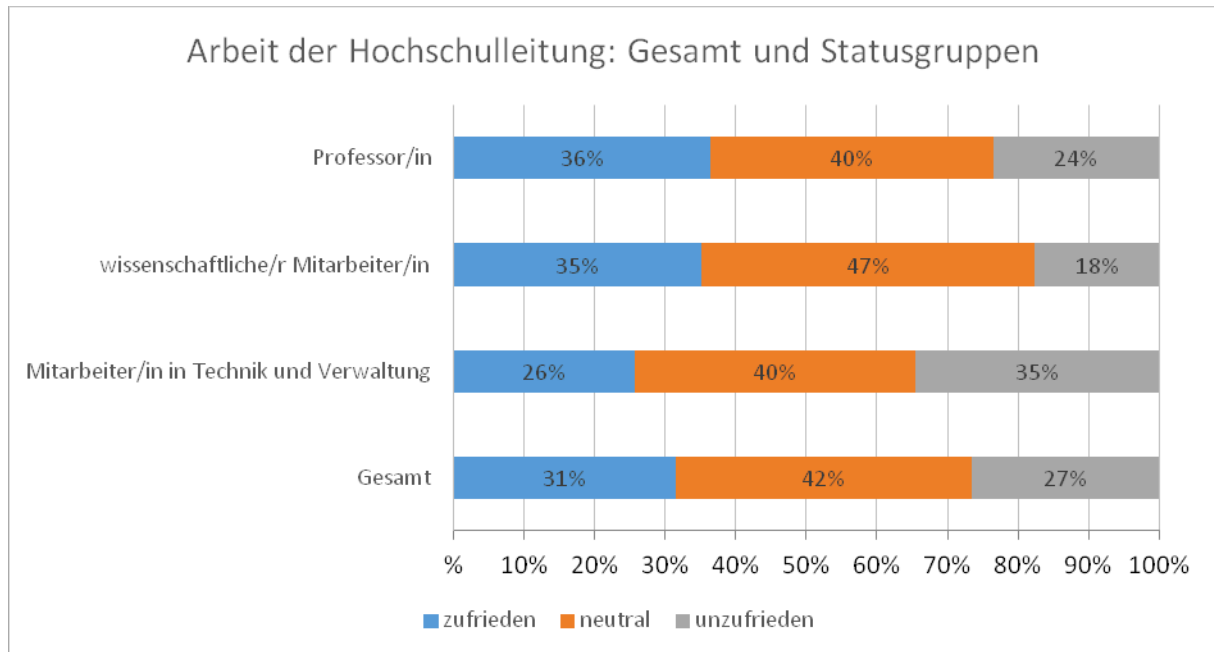
#### 4.5 Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit der nächsthöheren Führungskraft?



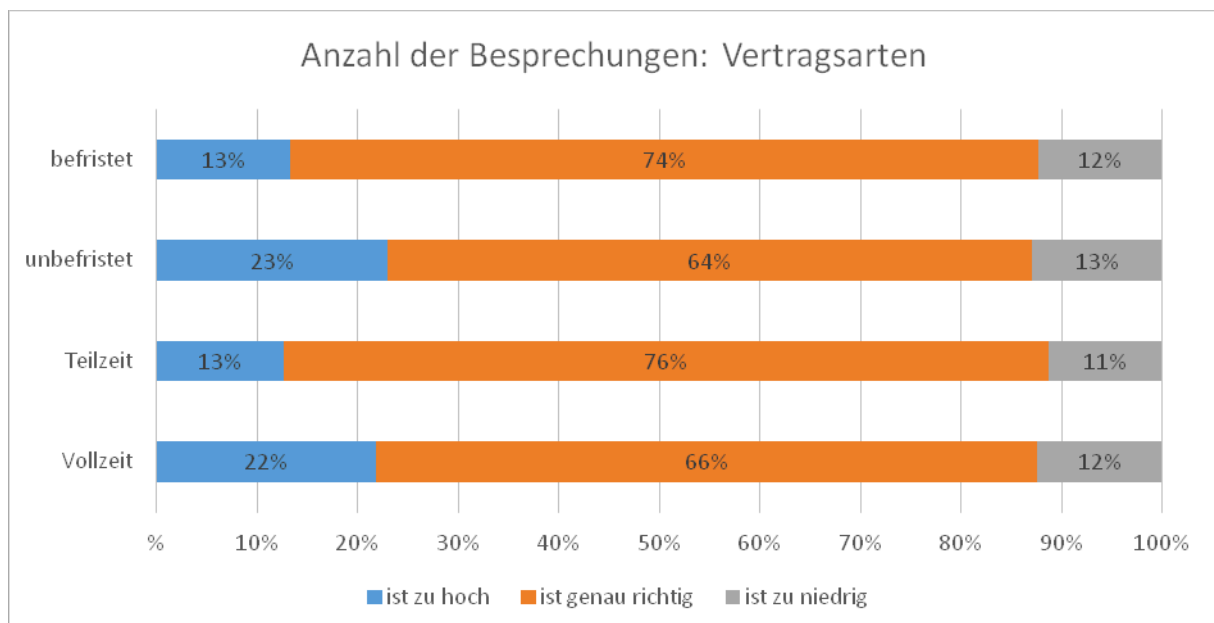
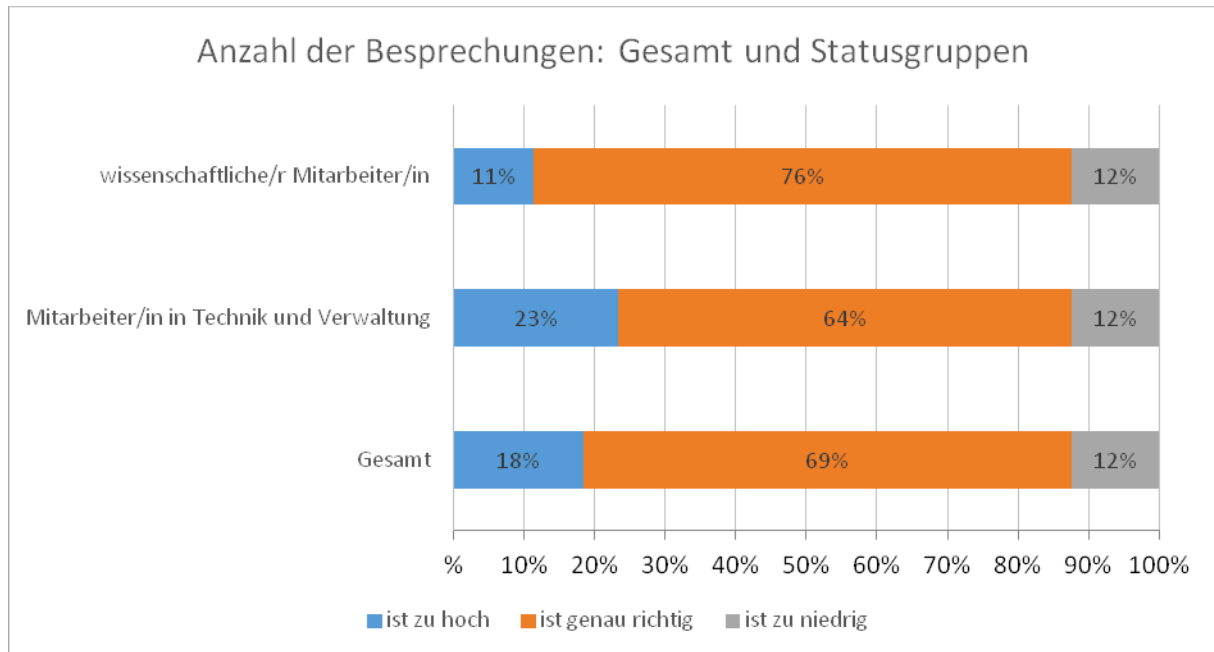
#### 4.6 Wie zufrieden sind Sie mit dem Informationsfluss in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld?



#### 4.7 Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeit der Hochschulleitung insgesamt?

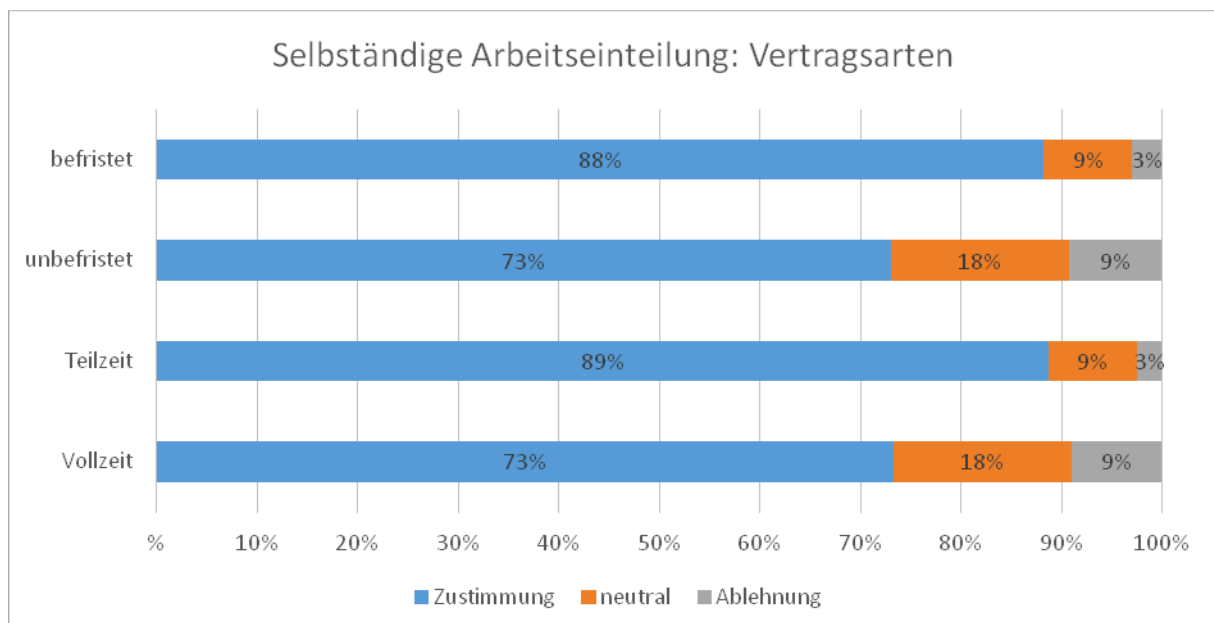
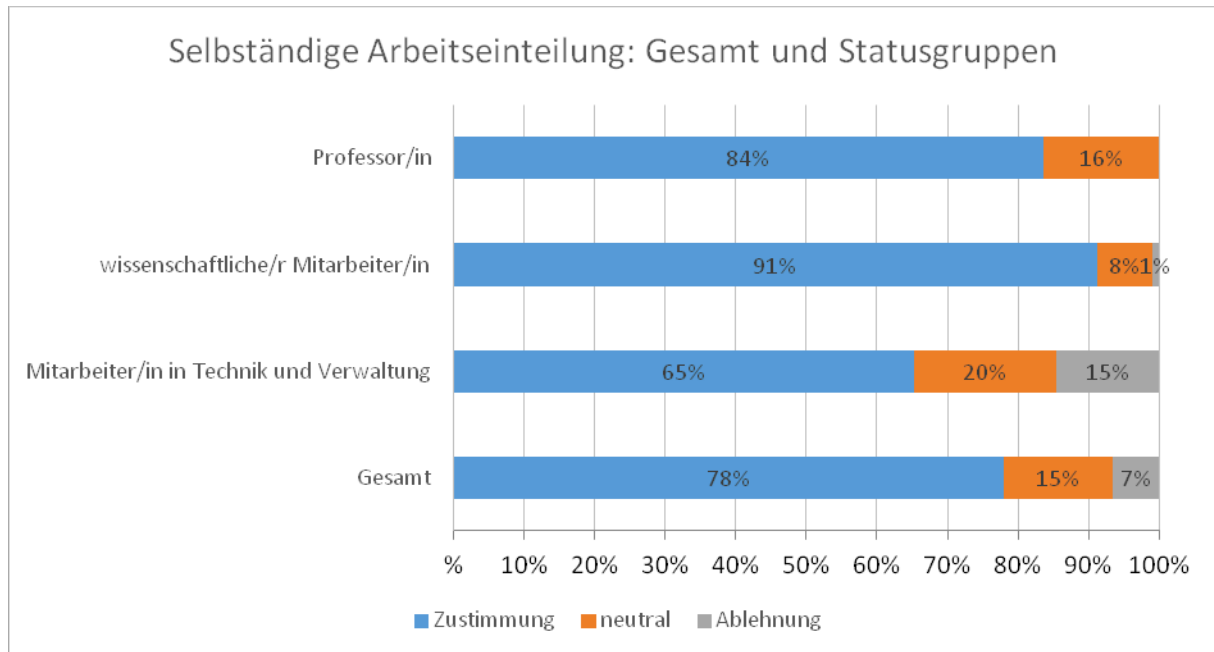


#### 4.8 Wie zufrieden sind Sie mit der Anzahl der stattfindenden Besprechungen?

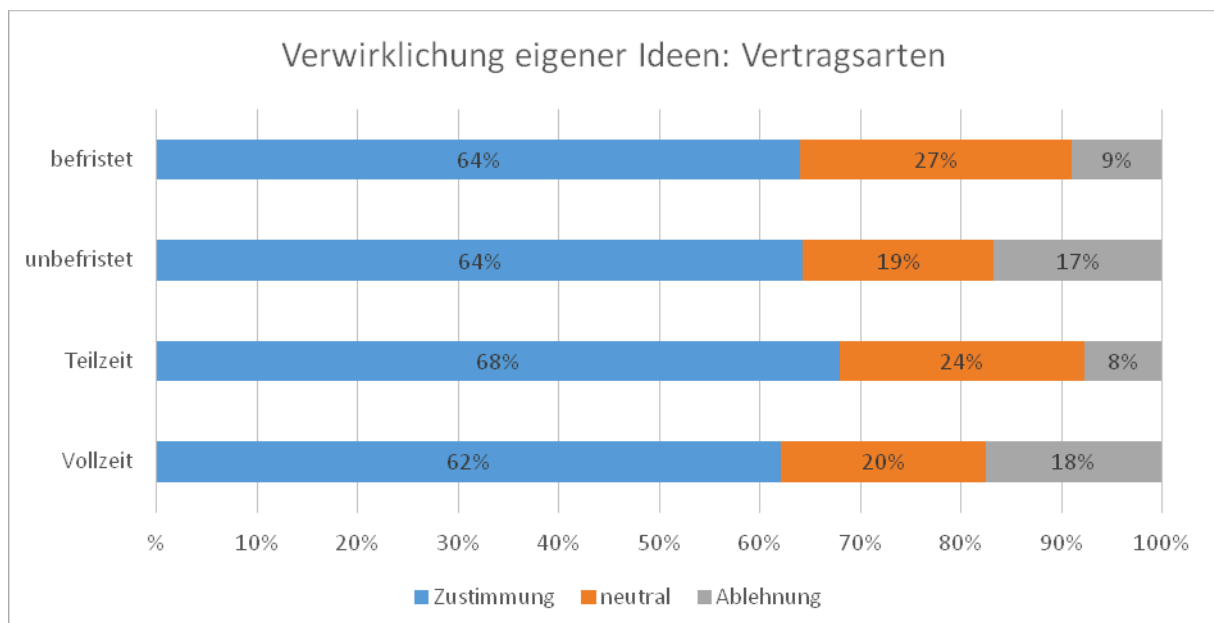
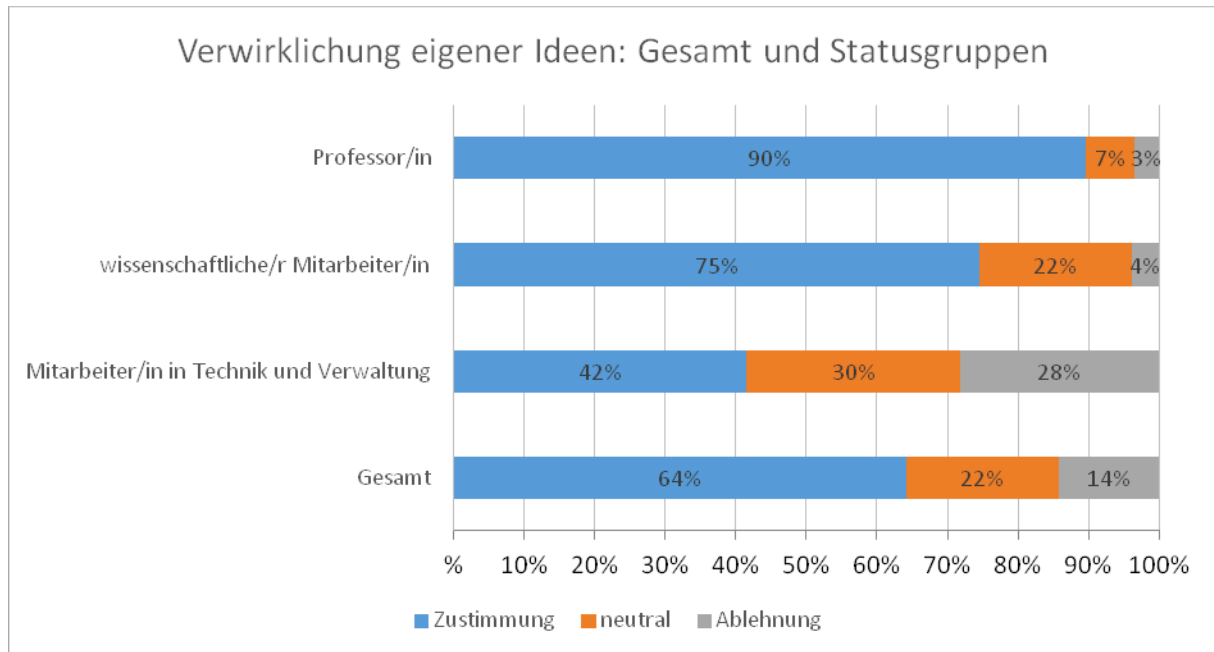




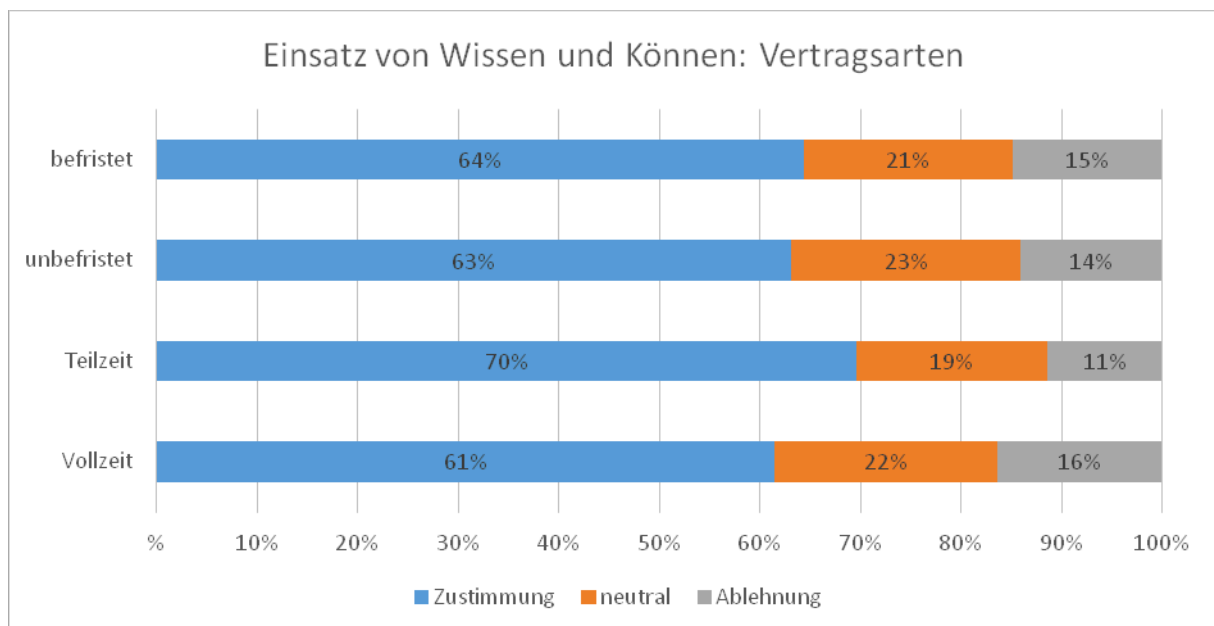
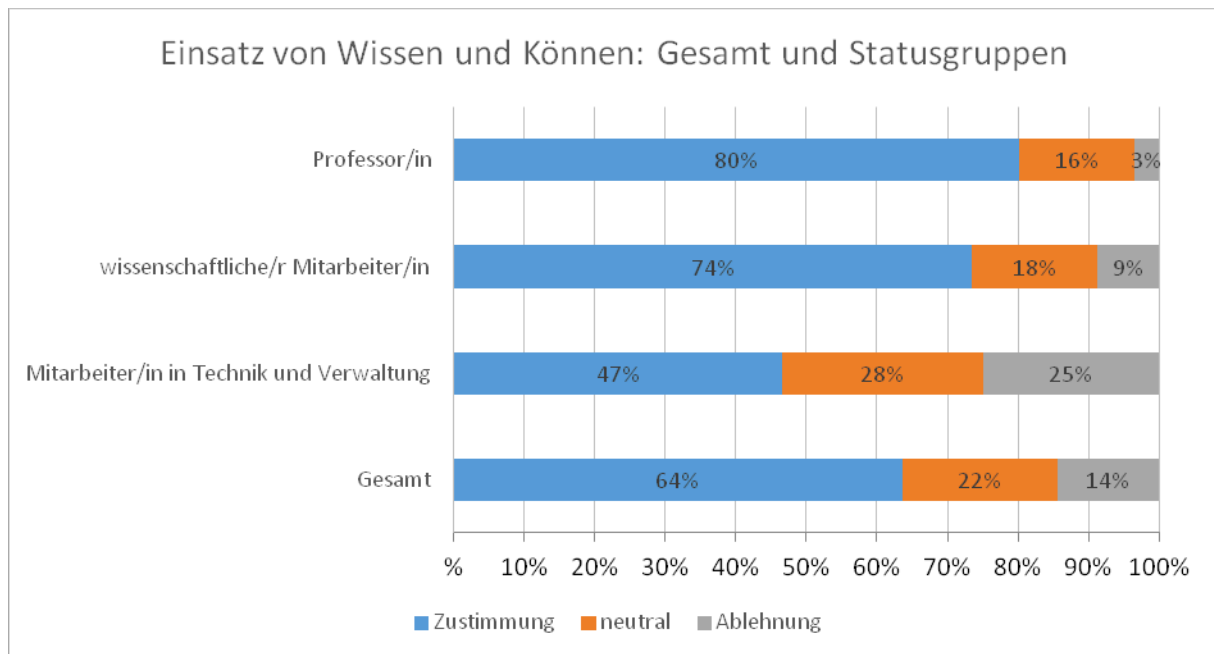
#### 4.9 Meine Tätigkeit erlaubt eine selbständige Arbeitseinteilung.



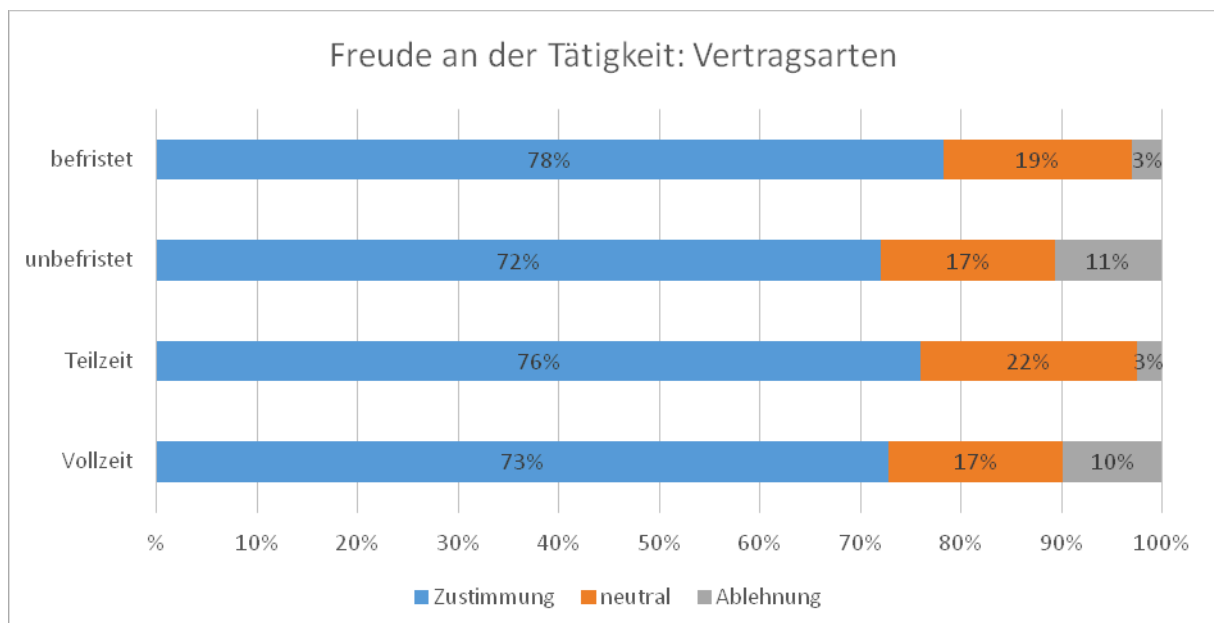
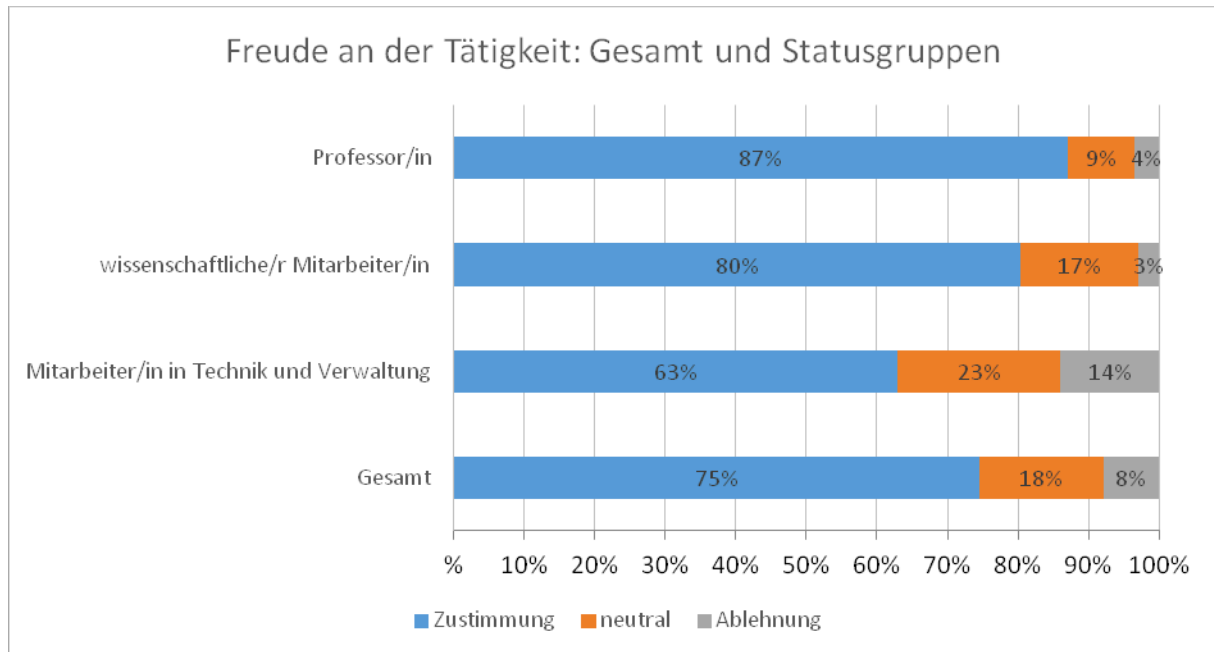
4.10 Meine Tätigkeit erlaubt es mir, eigene Ideen zu verwirklichen.



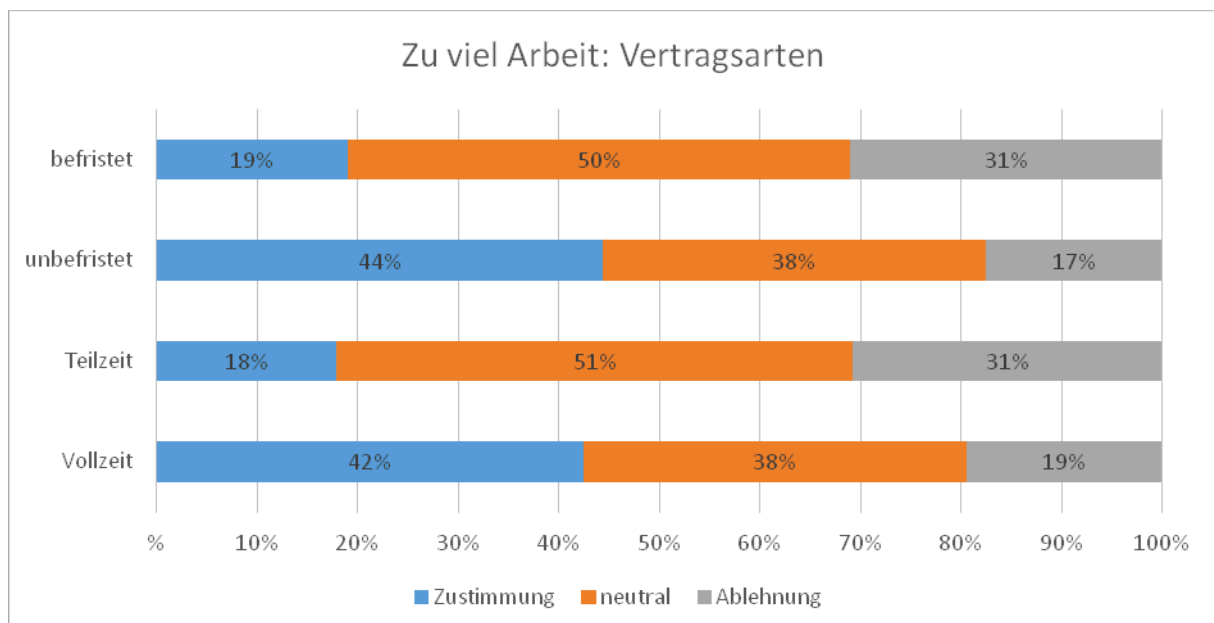
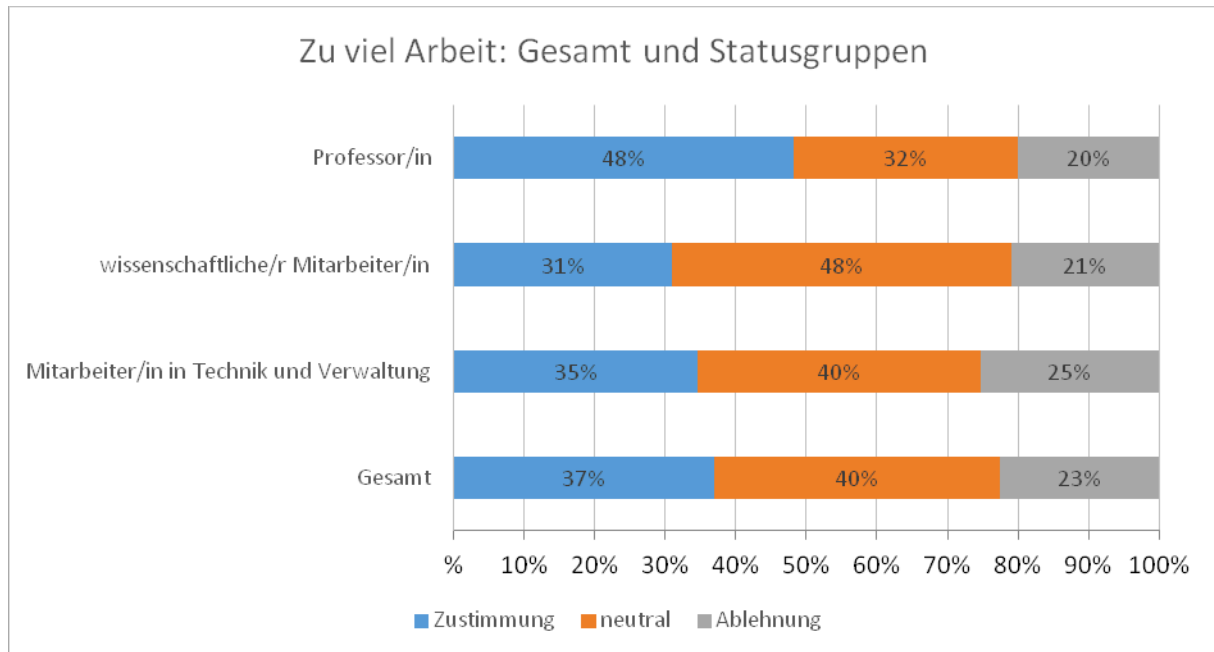
4.11 Ich kann bei meiner Arbeit mein Wissen und Können voll einsetzen.



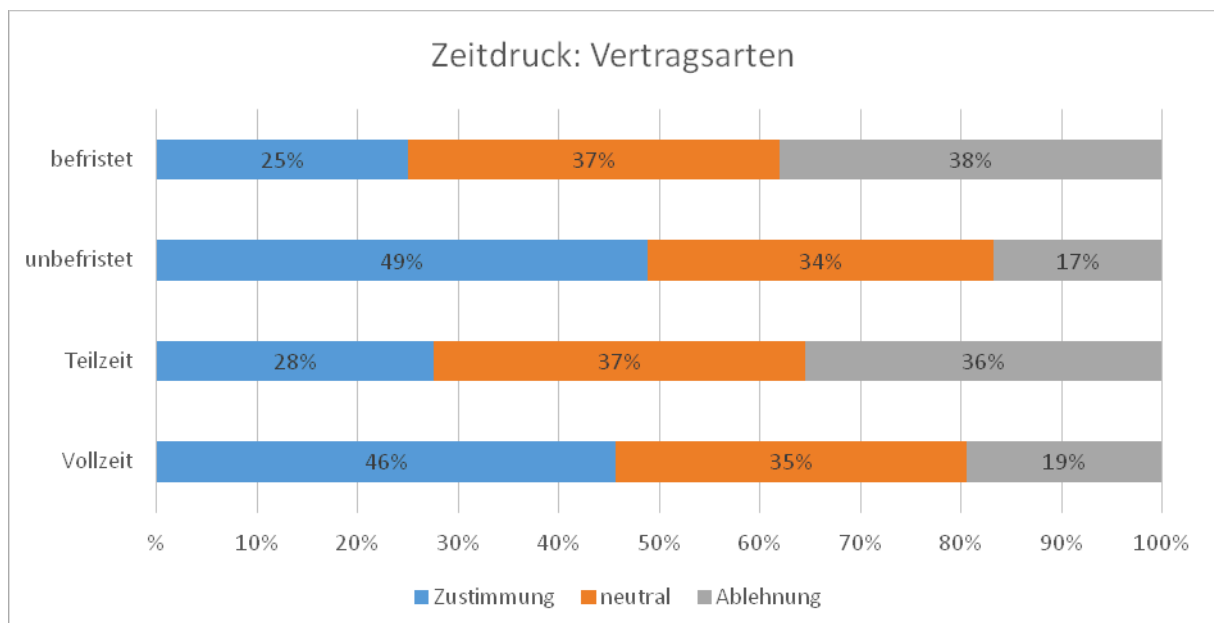
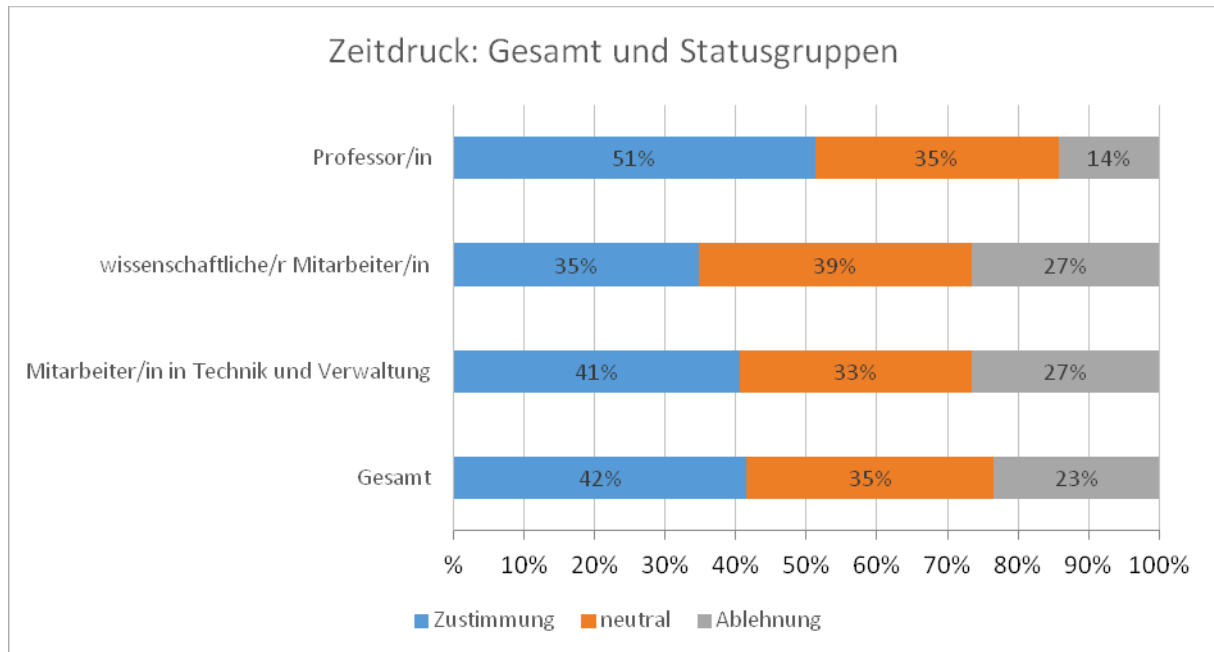
#### 4.12 Meine Tätigkeit macht mir Freude.



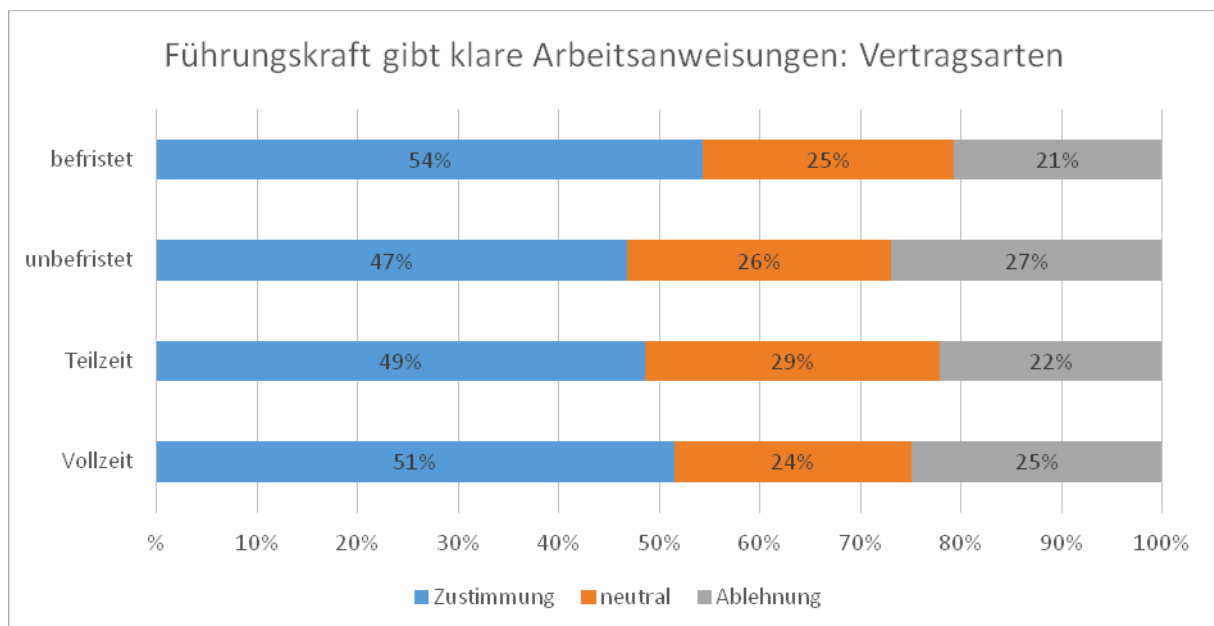
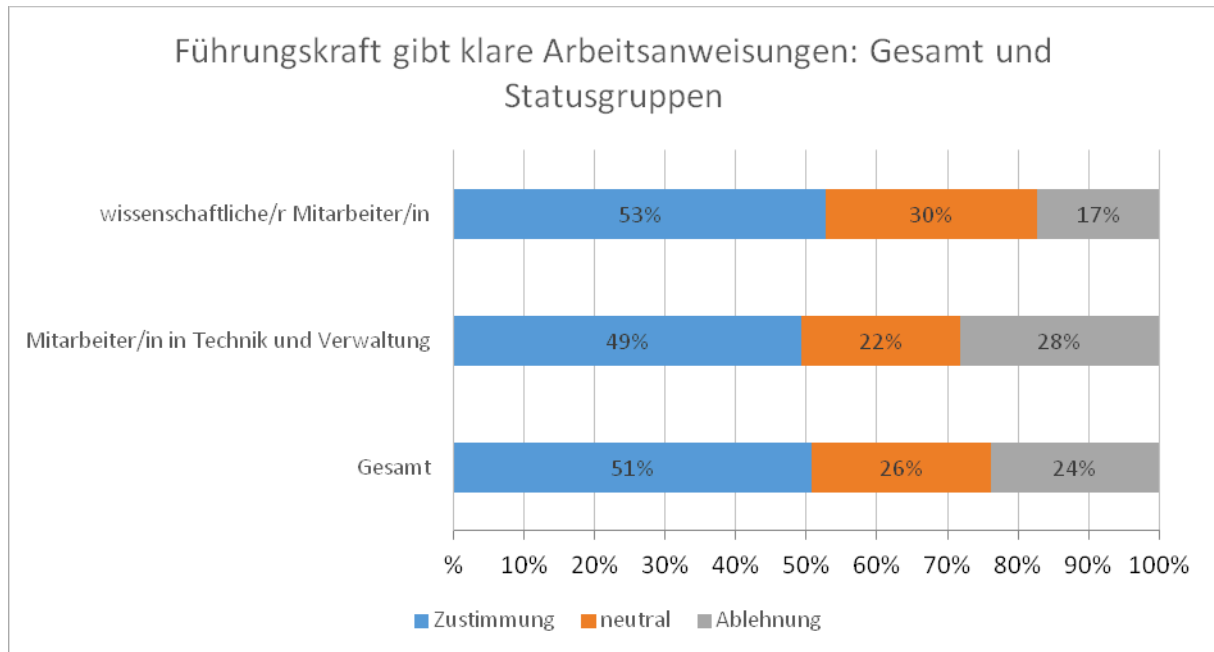
4.13 Ich habe zu viel Arbeit.



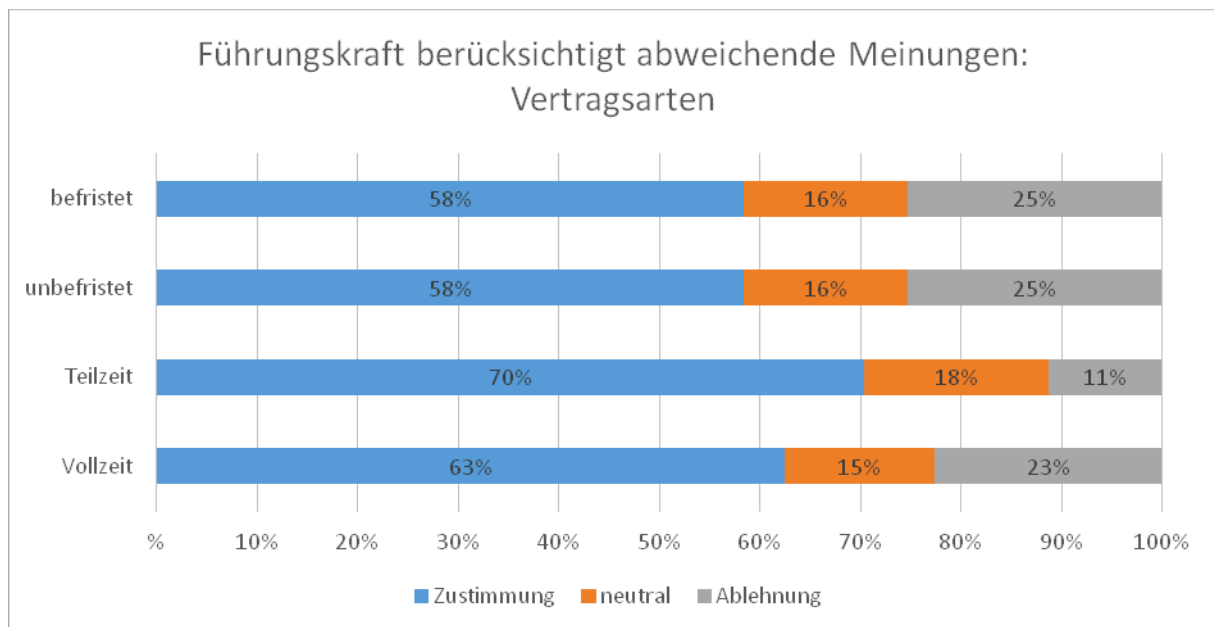
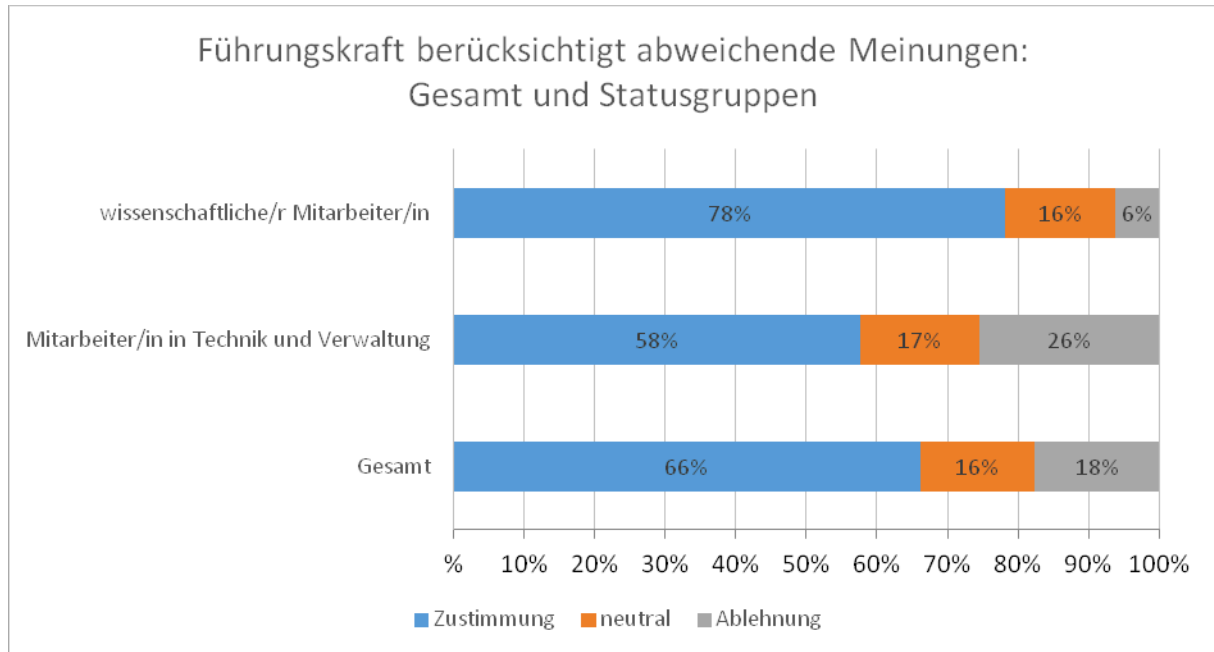
#### 4.14 Ich stehe häufig unter Zeitdruck.



4.15 Meine direkte Führungskraft gibt mir klare Arbeitsanweisungen.

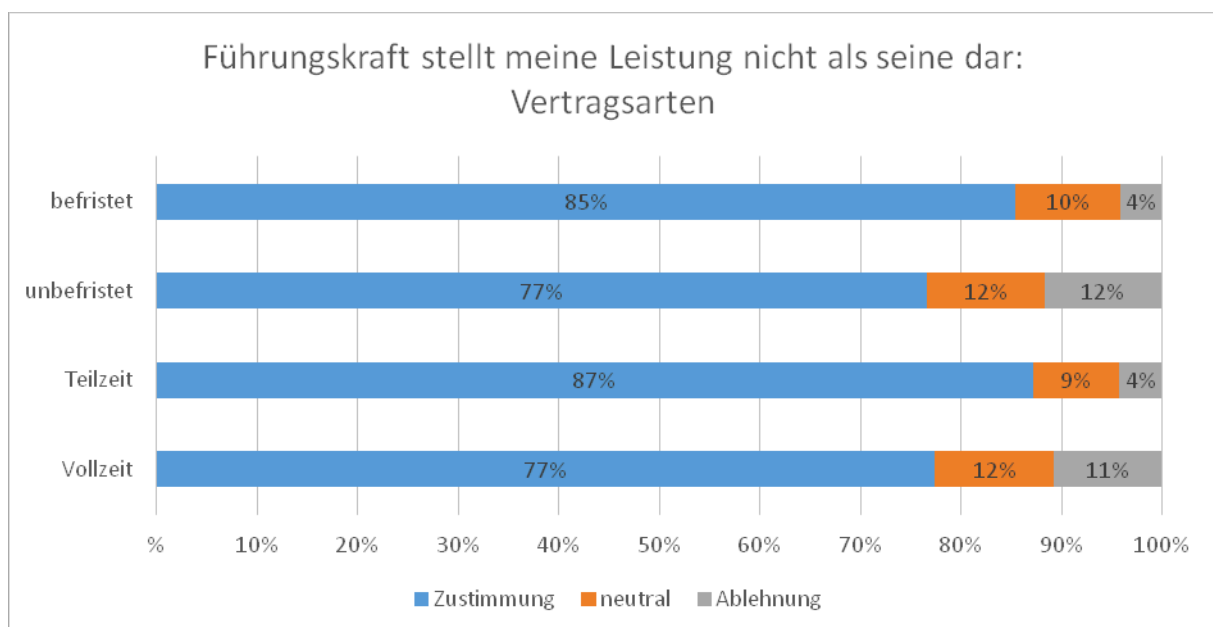
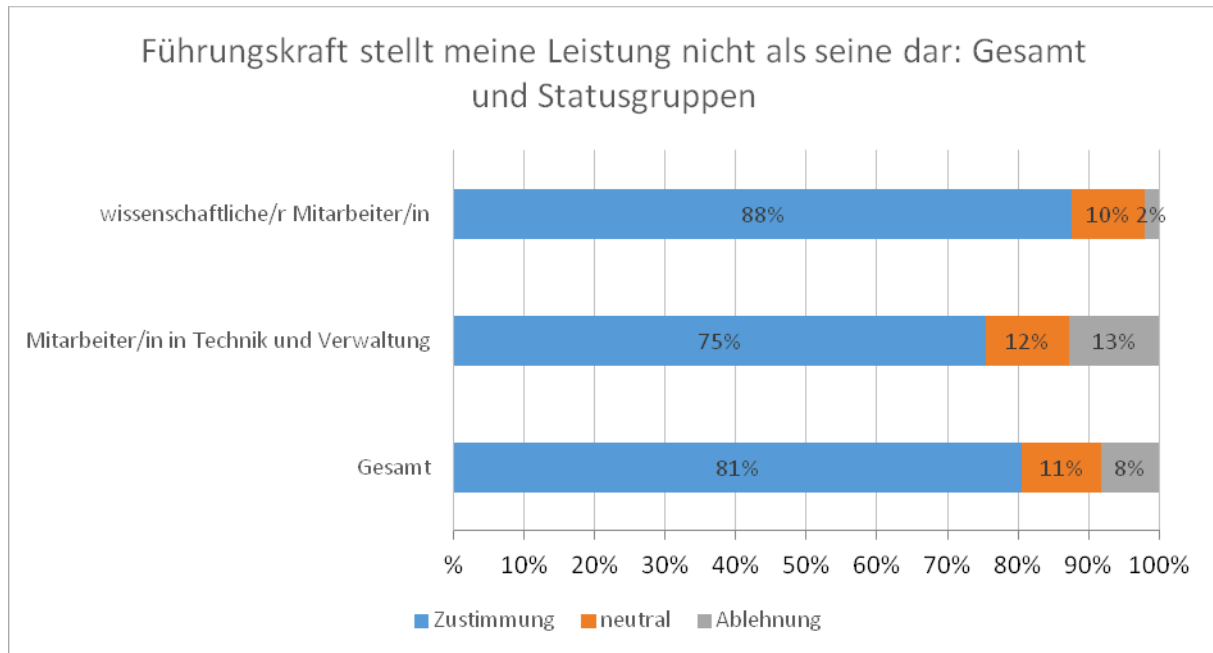


4.16 Meine direkte Führungskraft berücksichtigt meine Meinung, auch wenn sie von ihrer/seiner abweicht.

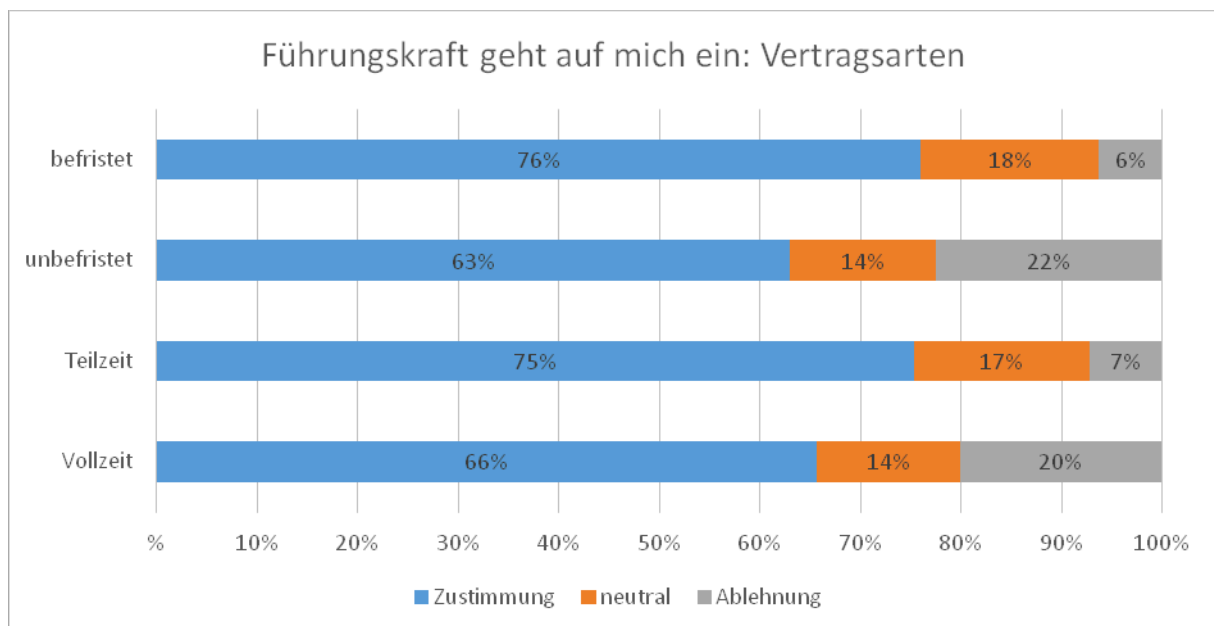
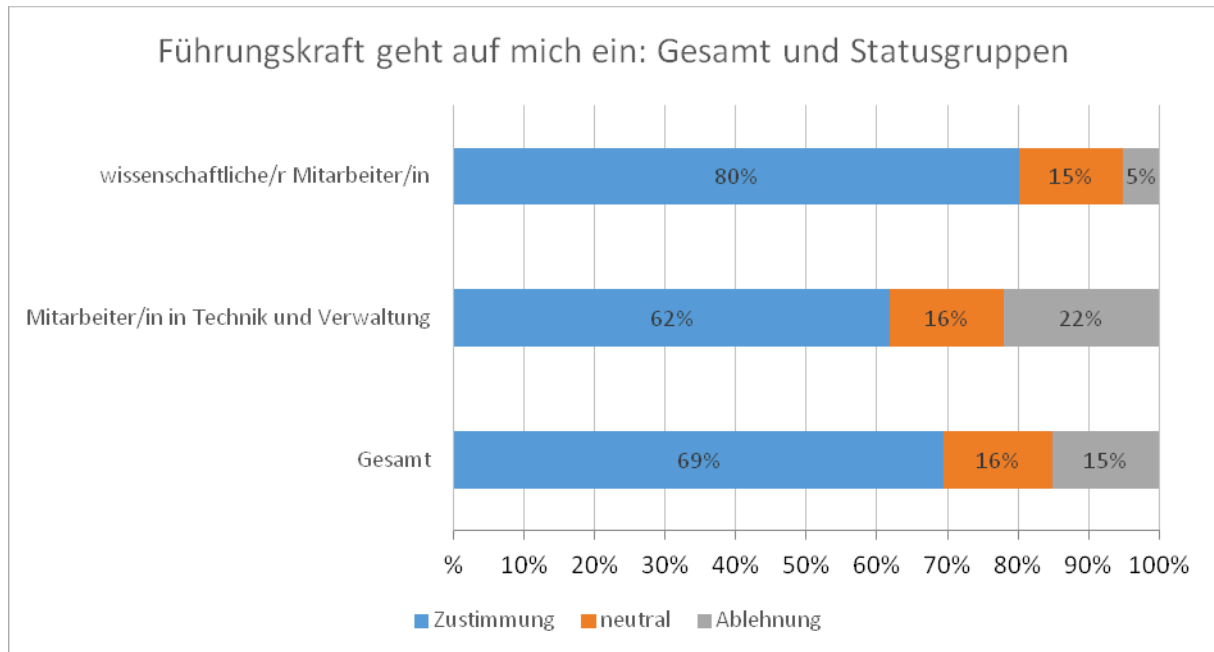




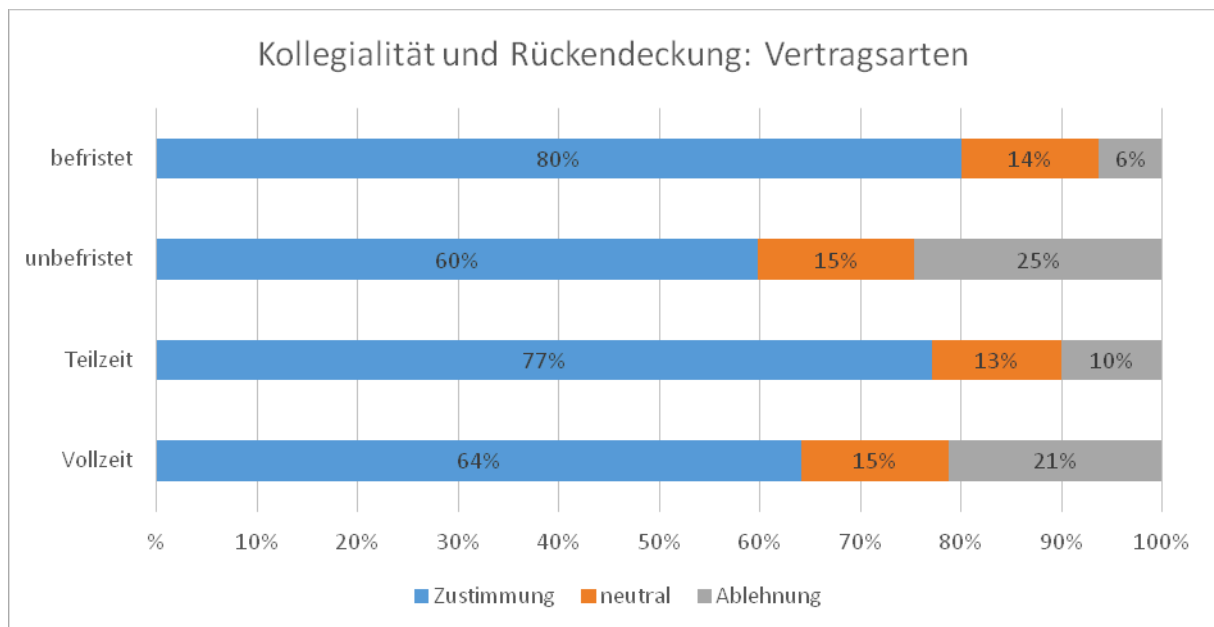
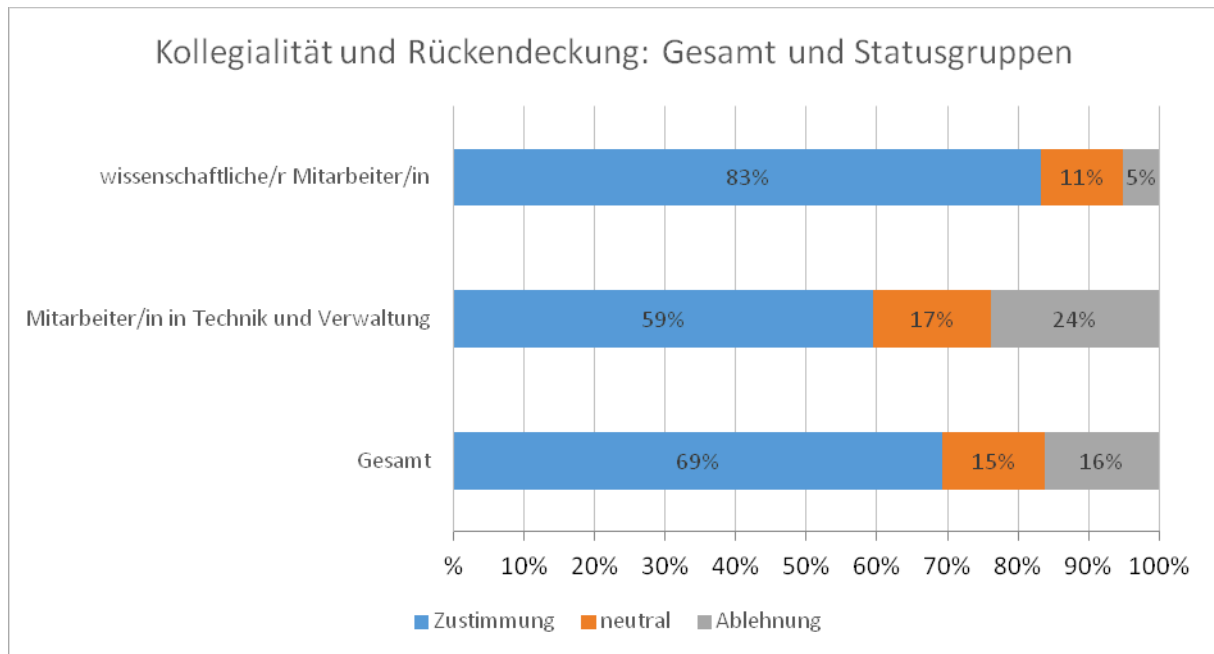
4.17 Meine direkte Führungskraft stellt meine Leistung nicht als ihre/seine eigene dar.



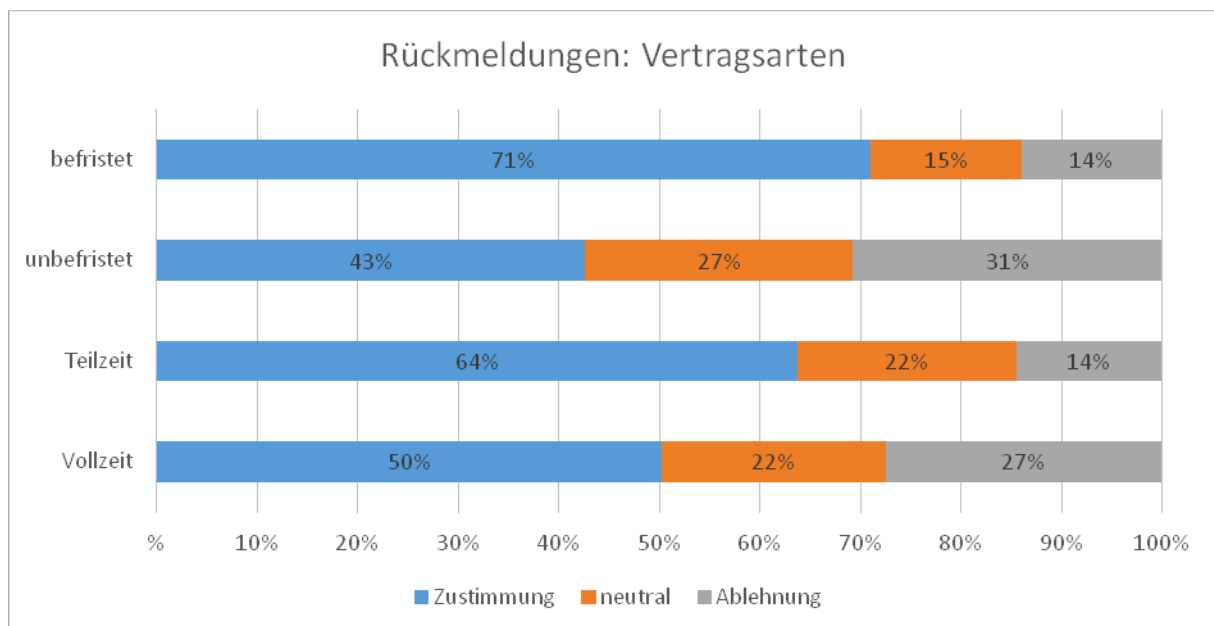
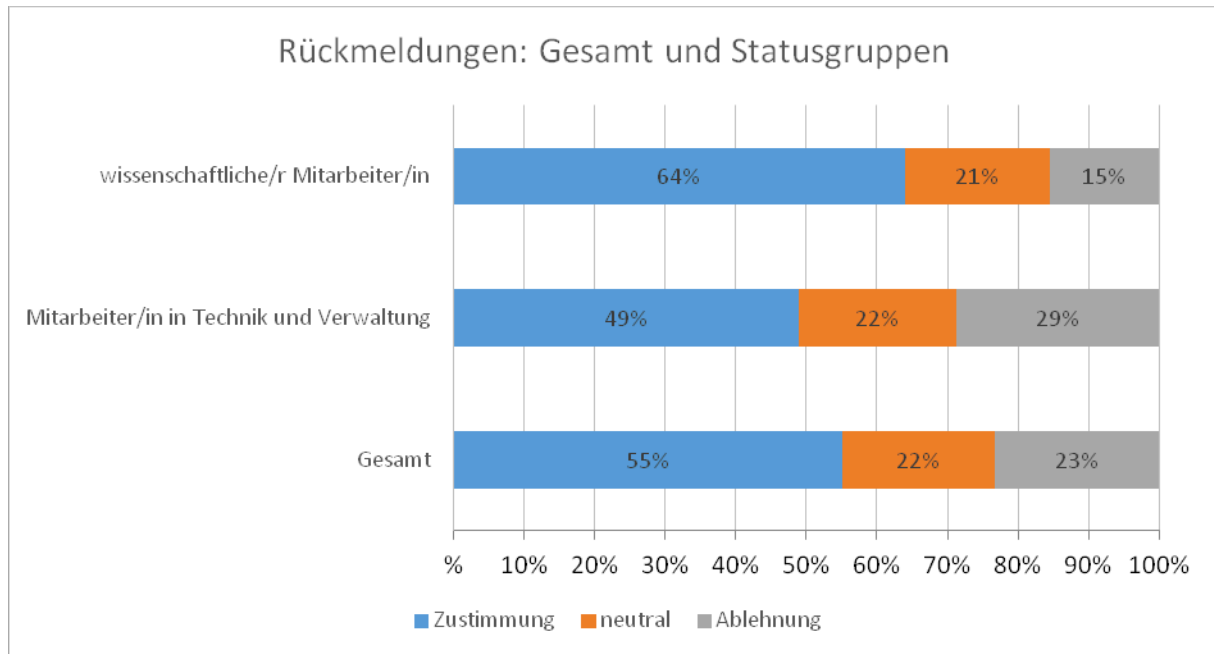
4.18 Meine direkte Führungskraft geht auf mich ein.



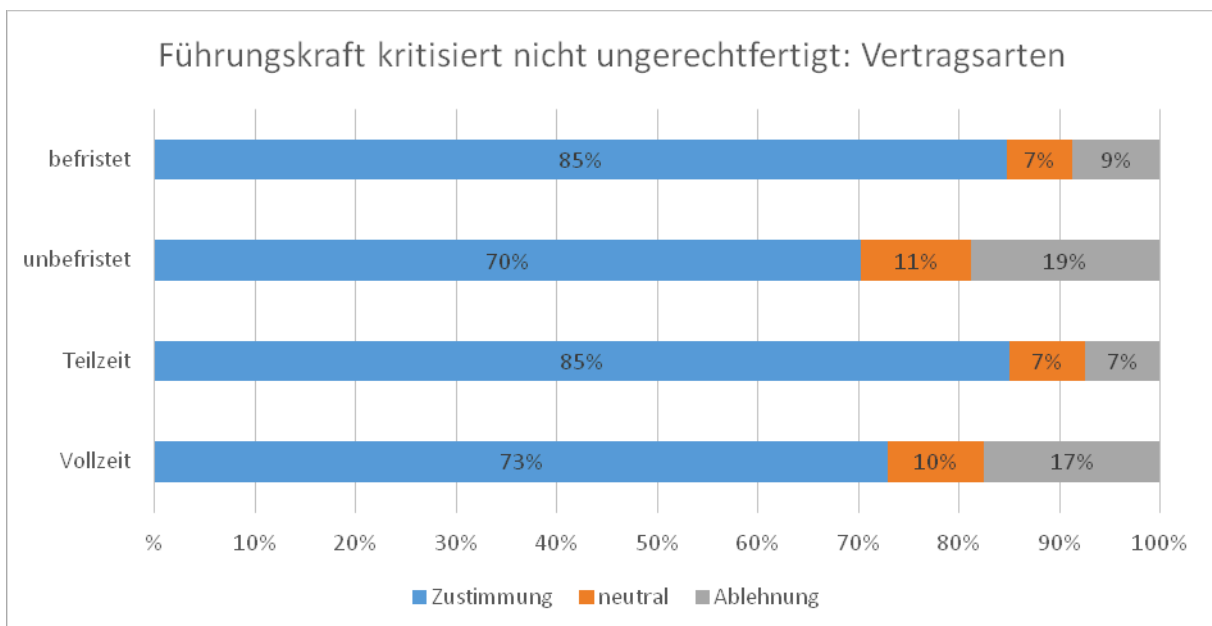
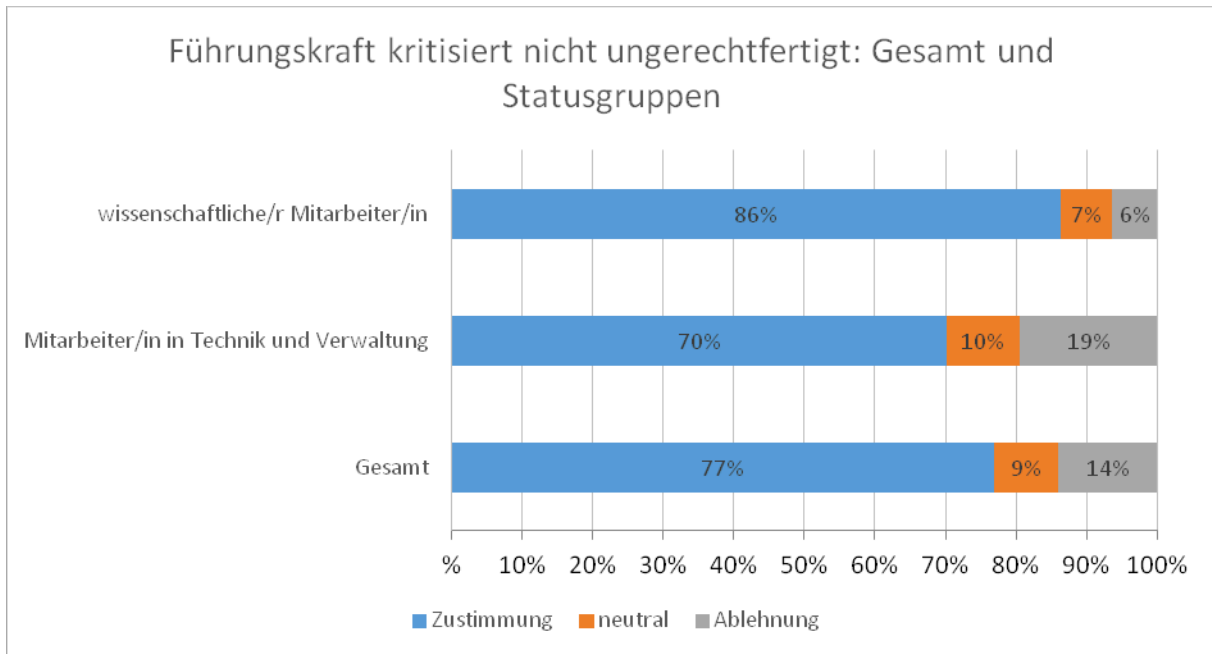
4.19 Meine direkte Führungskraft verhält sich mir gegenüber kollegial und gibt mir Rückendeckung.



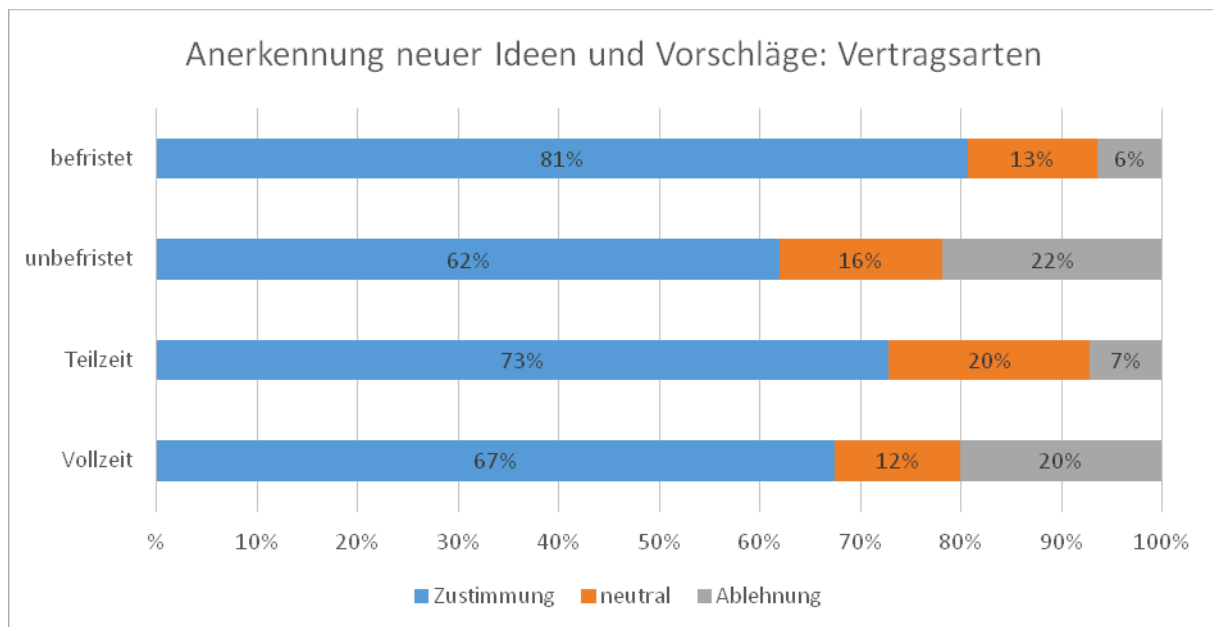
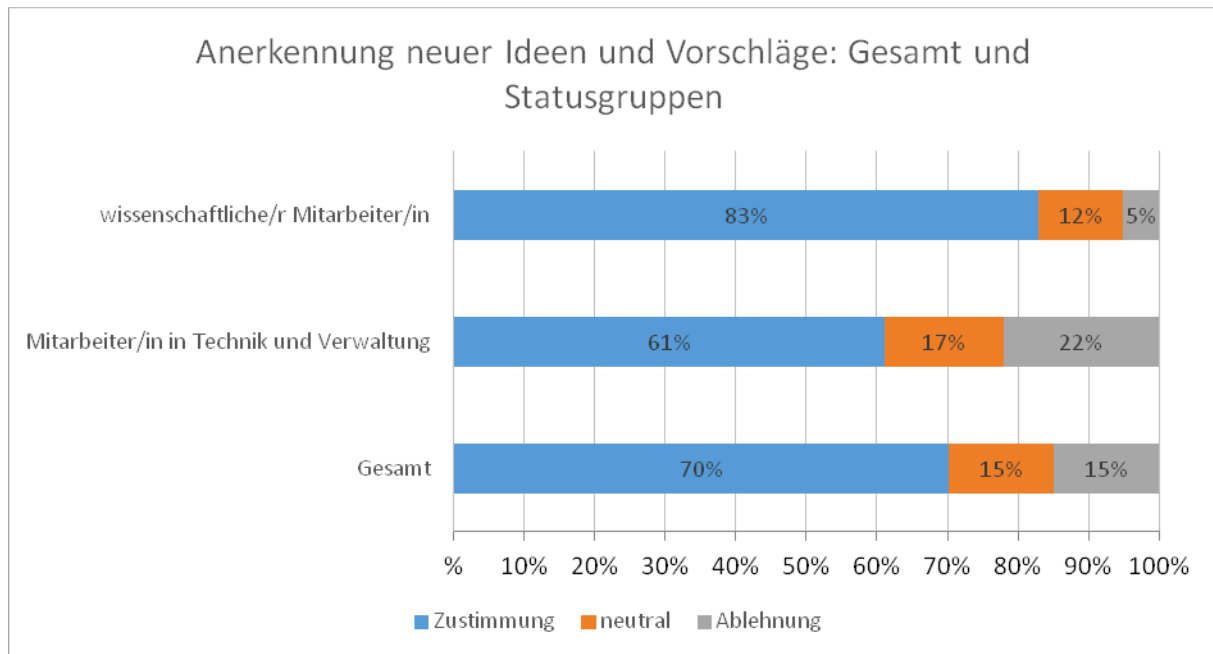
4.20 Meine direkte Führungskraft gibt mir Rückmeldung über meine Leistungen.



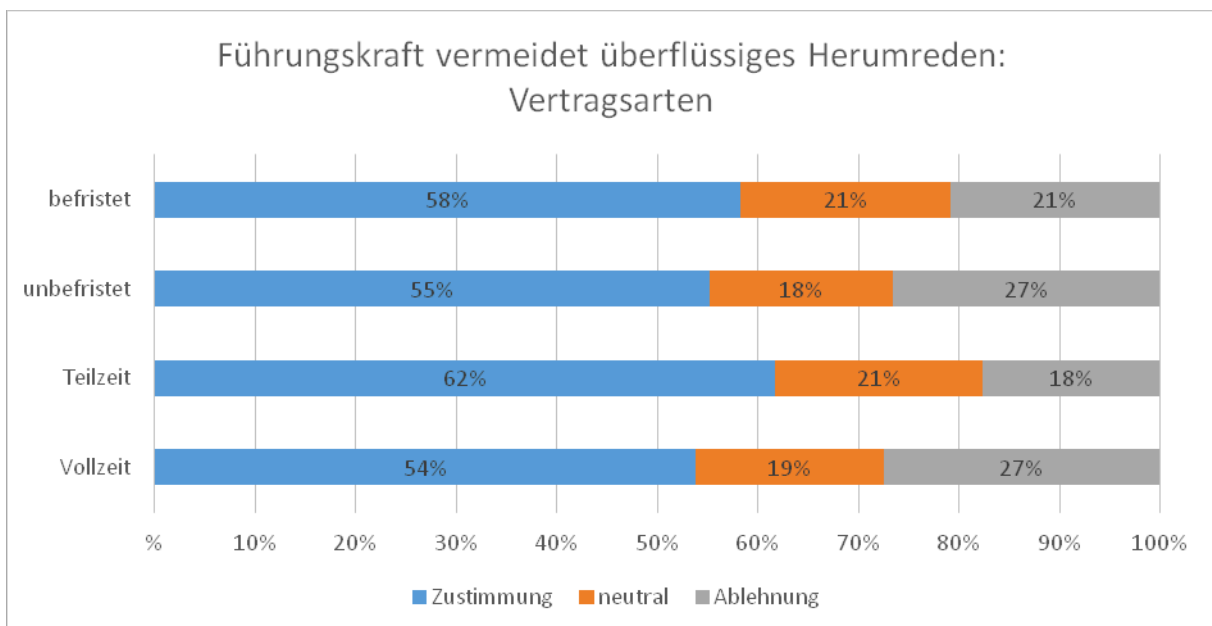
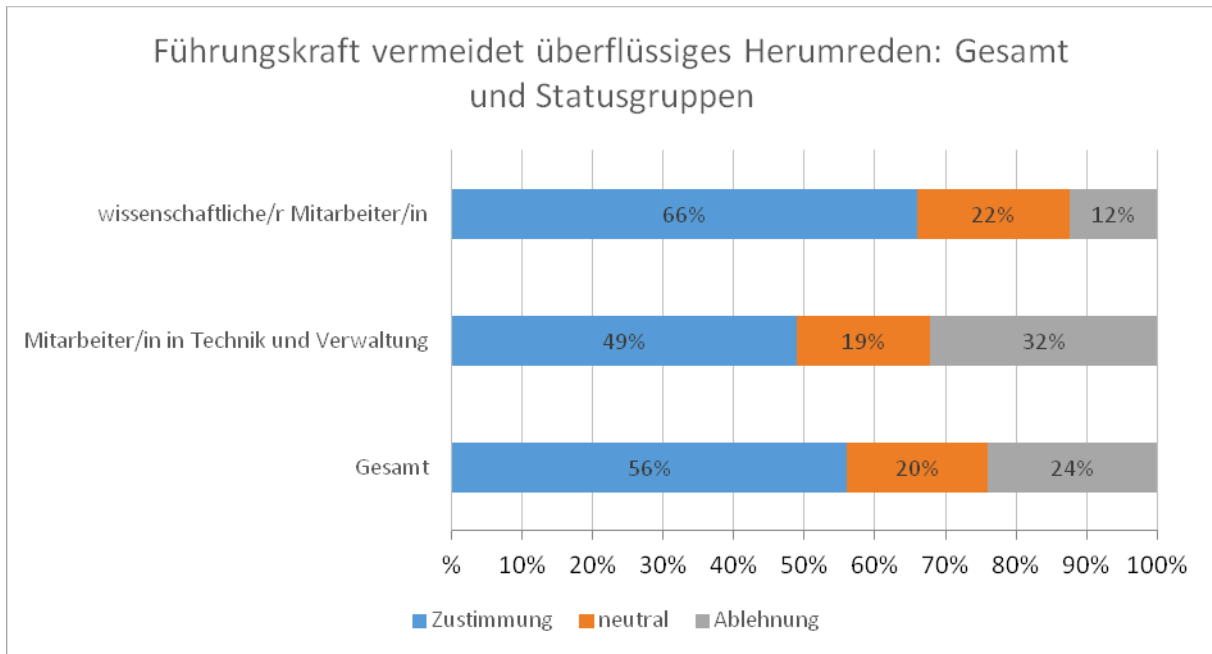
4.21 Meine direkte Führungskraft kritisiert mich nicht ungerechtfertigt.



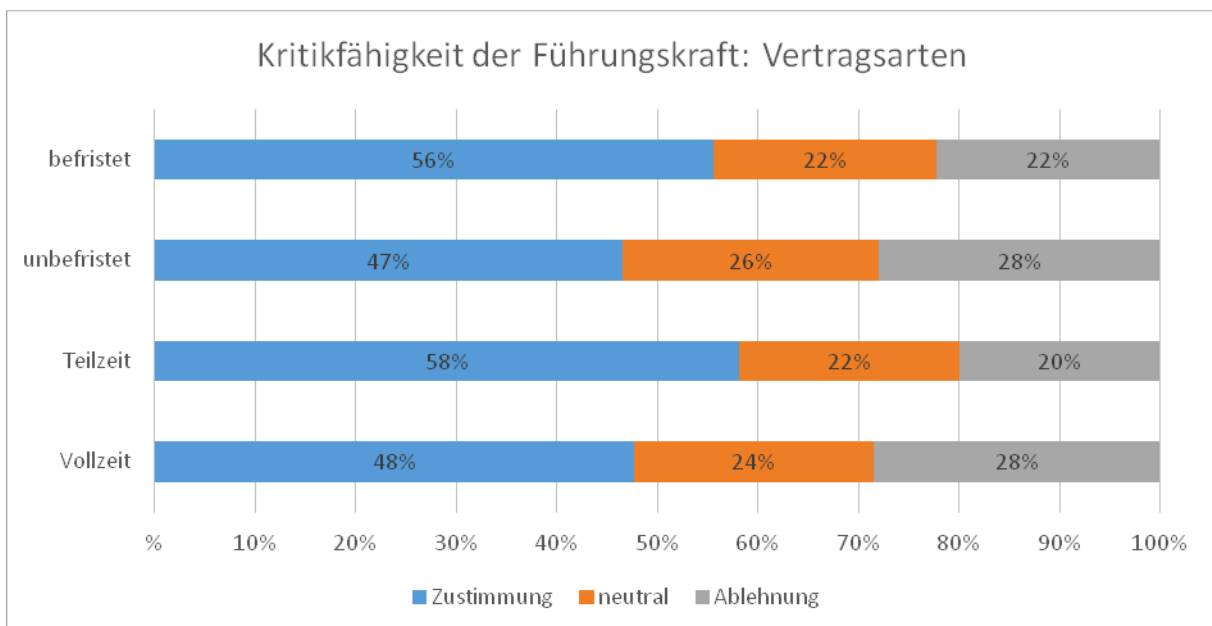
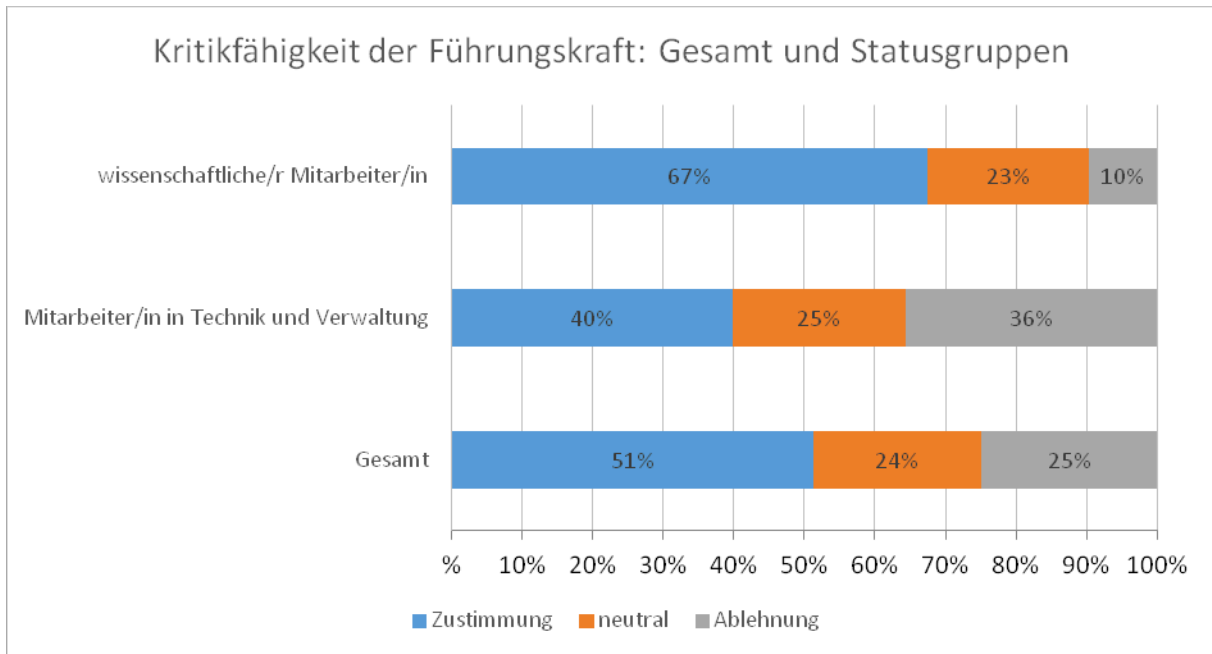
4.22 Meine direkte Führungskraft erkennt neue Ideen an (z.B. Verbesserungsvorschläge).



4.23 Meine direkte Führungskraft vermeidet überflüssiges Herumreden.

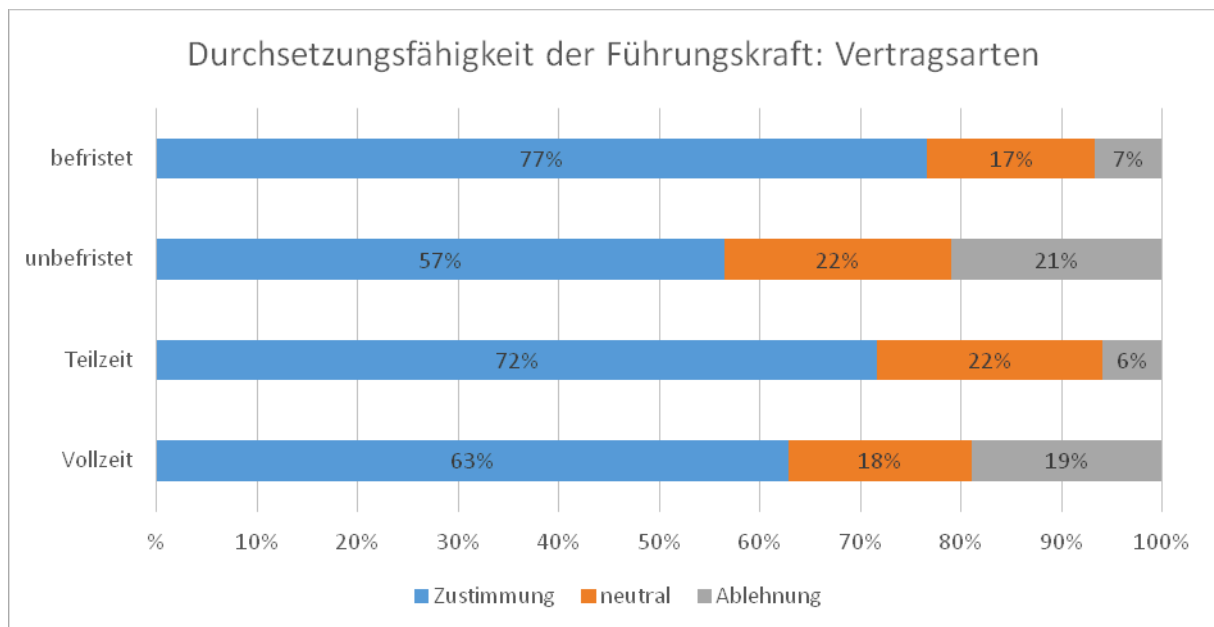
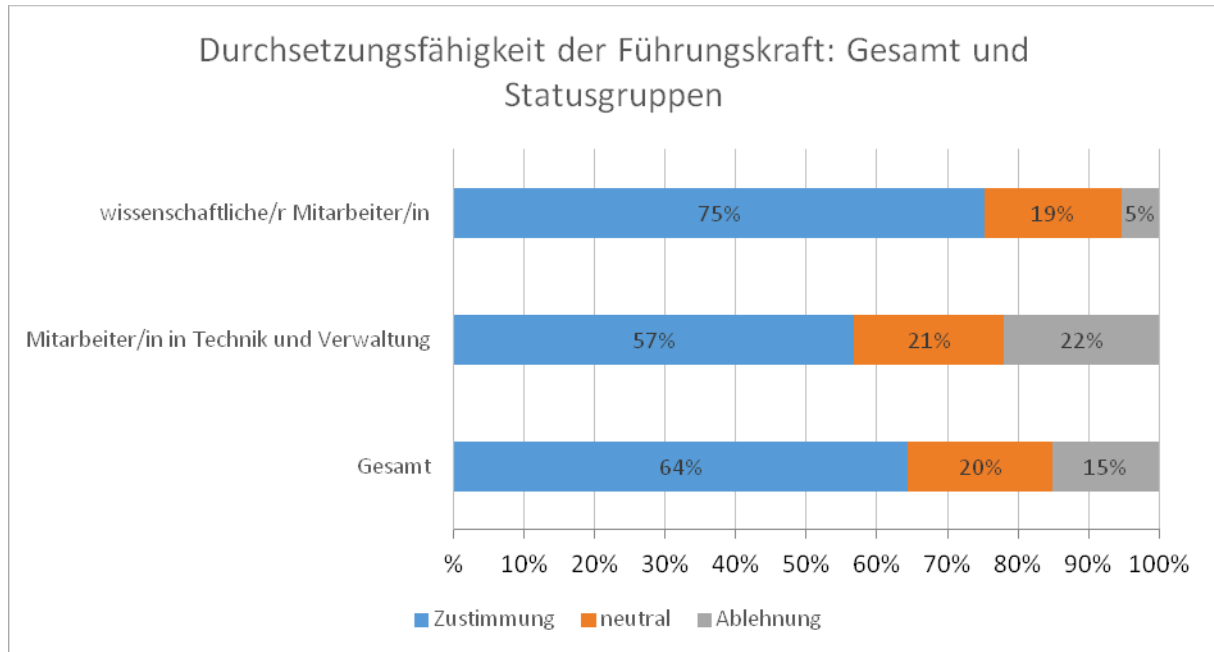


4.24 Meine direkte Führungskraft ist bereit, sich von mir kritisieren zu lassen.

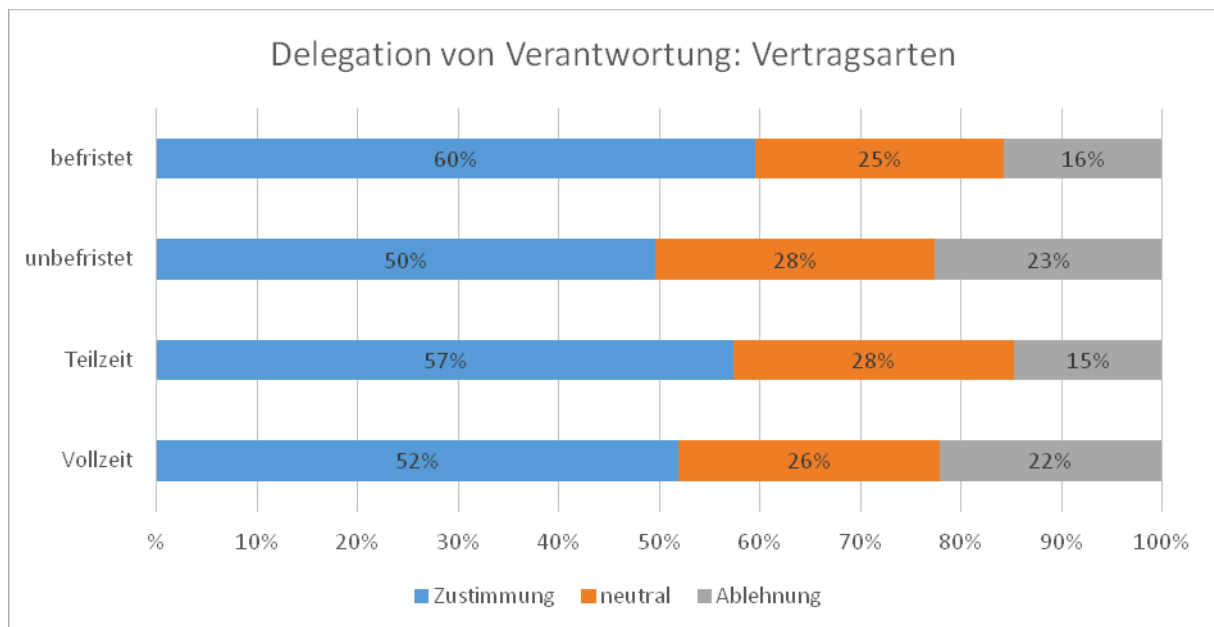
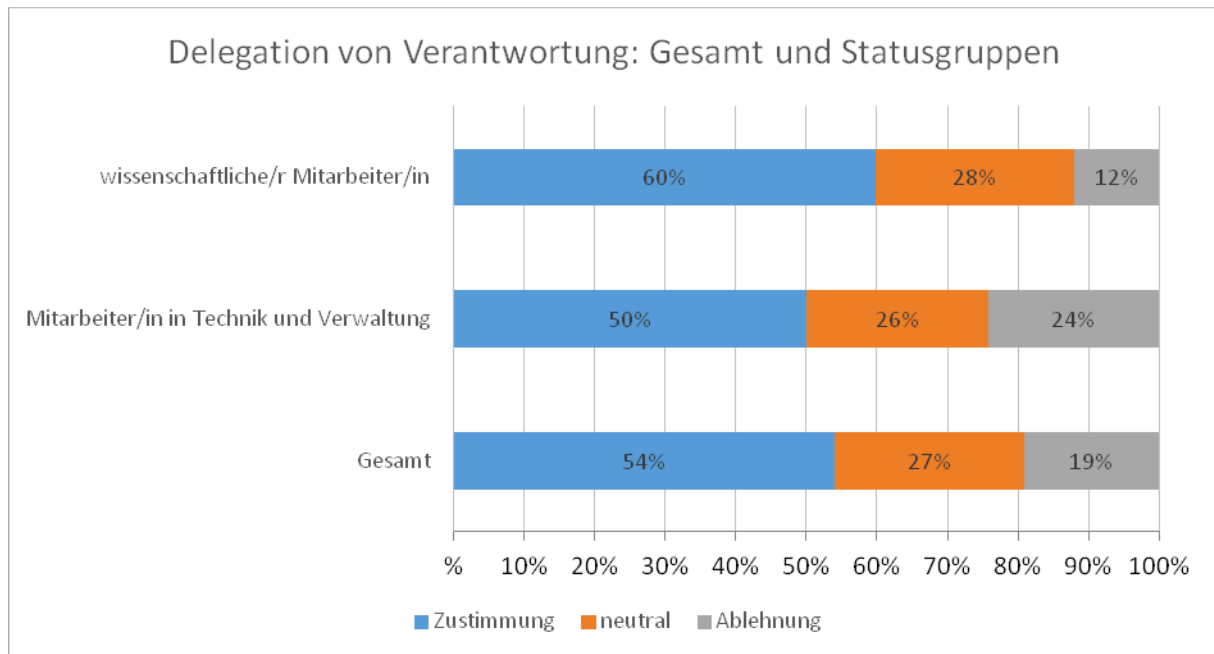




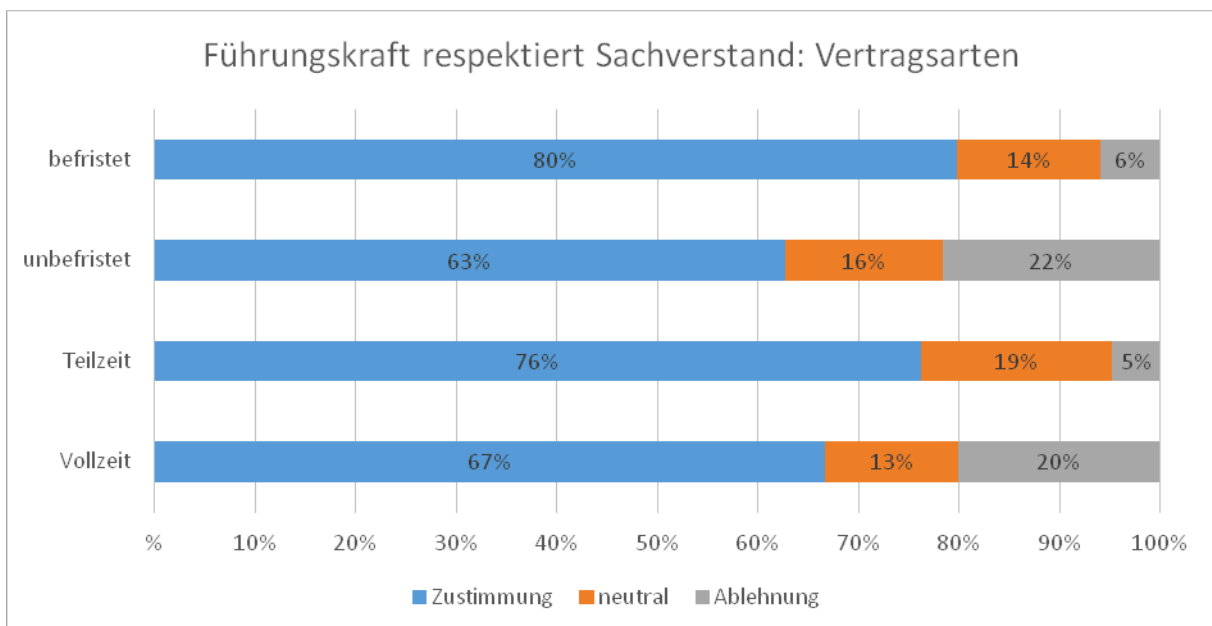
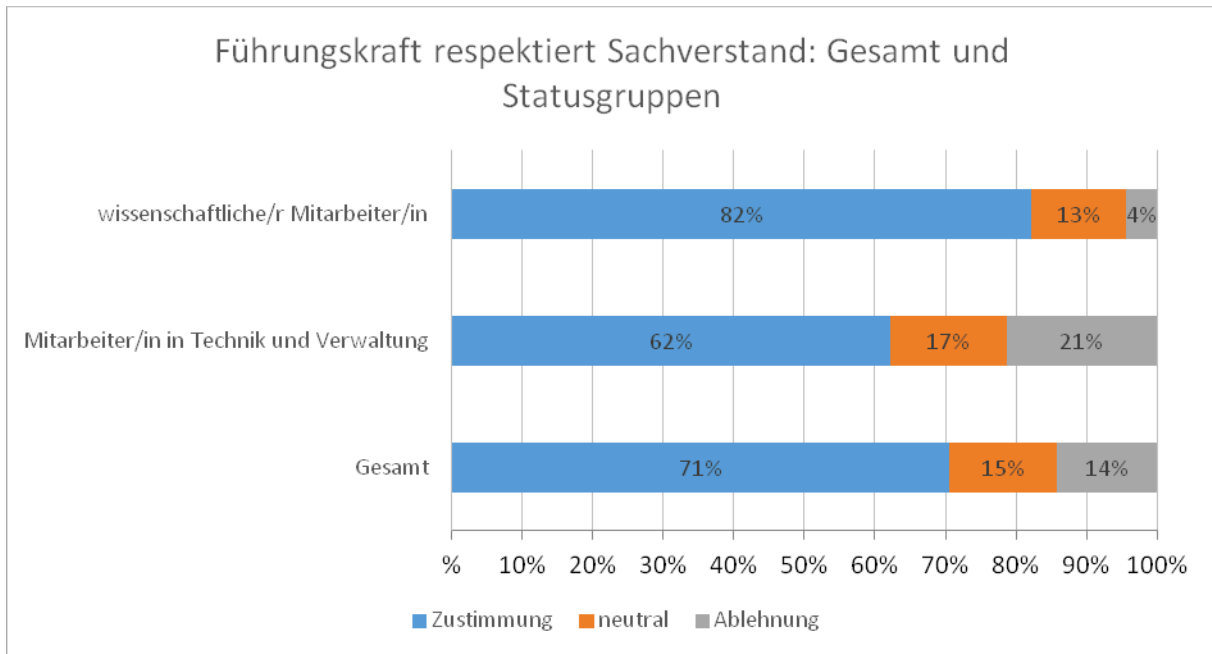
4.25 Meine direkte Führungskraft kann sich gegenüber den MitarbeiterInnen durchsetzen.



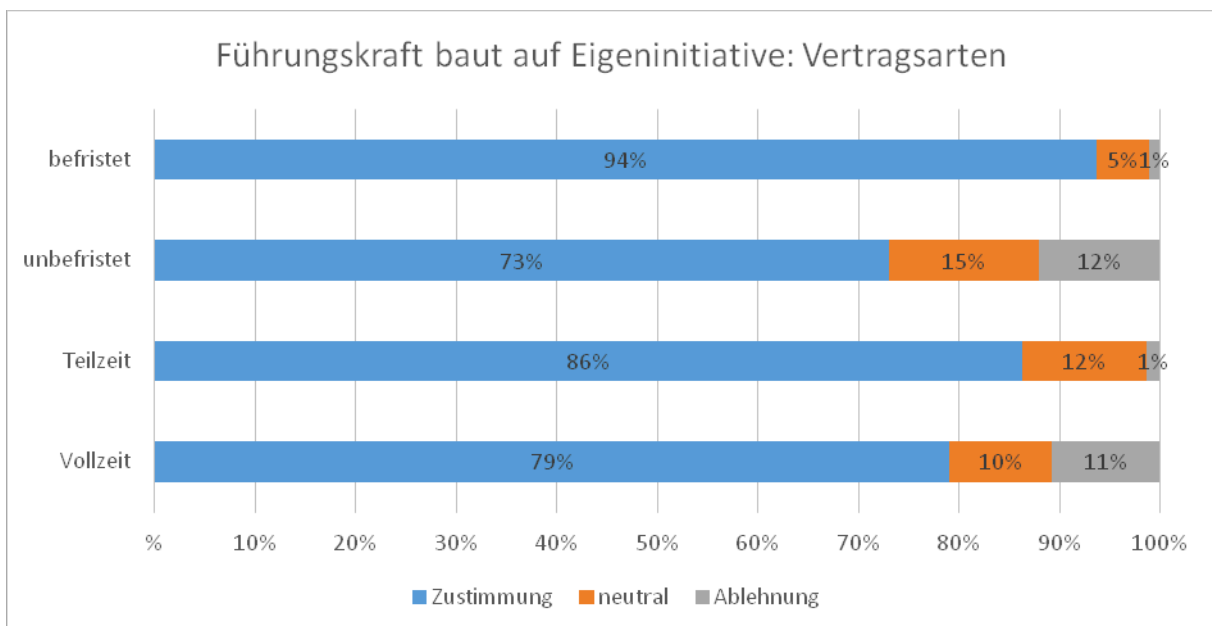
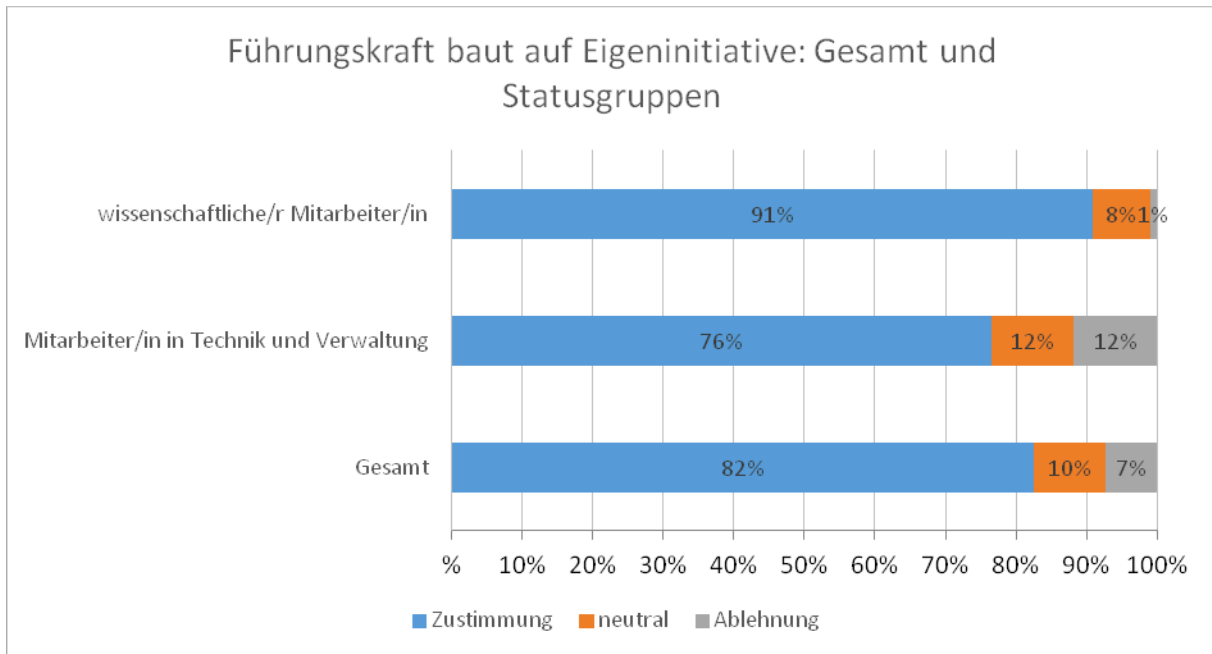
4.26 Meine direkte Führungskraft delegiert Verantwortung, wo immer dies möglich ist.



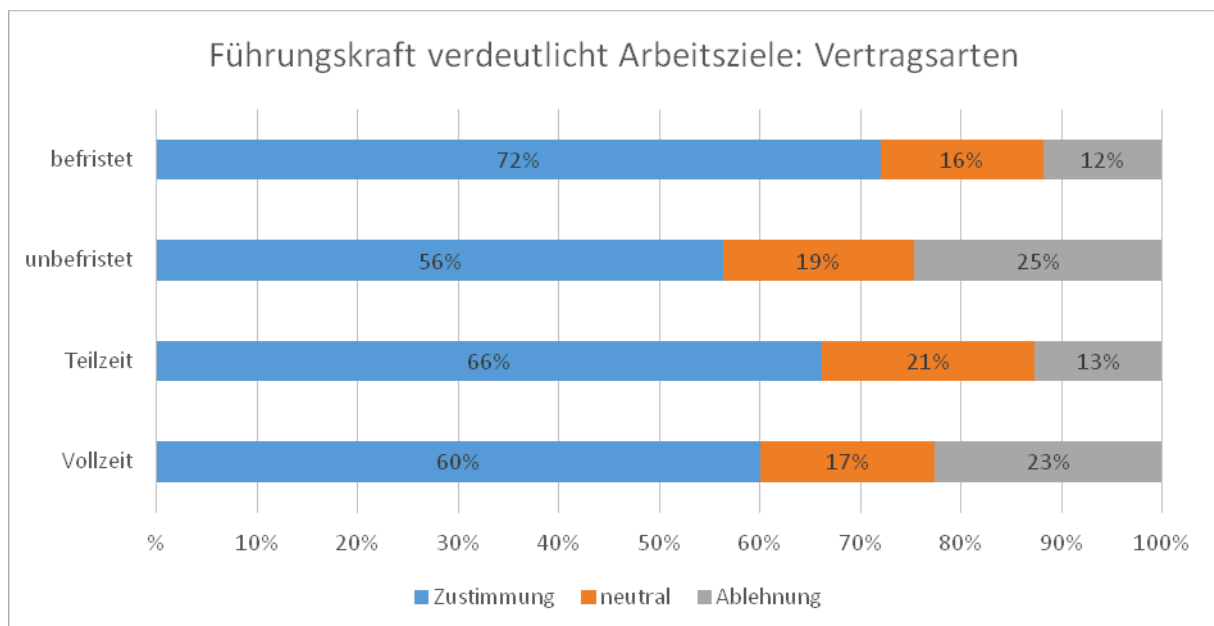
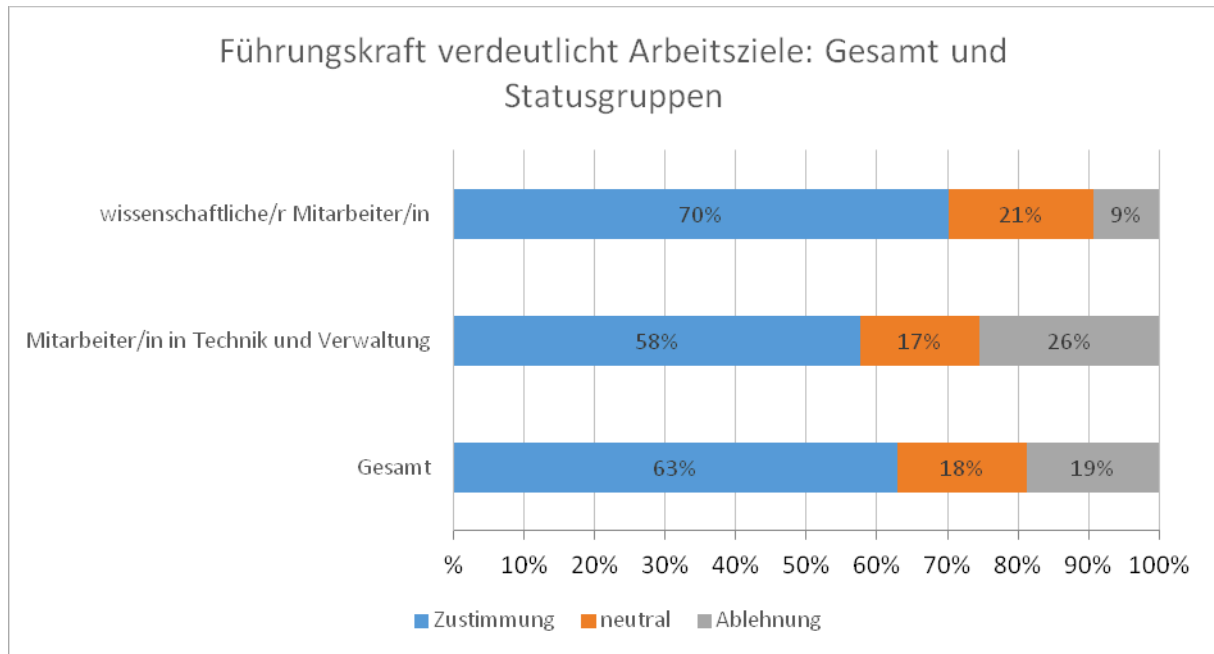
4.27 Meine direkte Führungskraft respektiert größeren Sachverstand in Detailfragen.



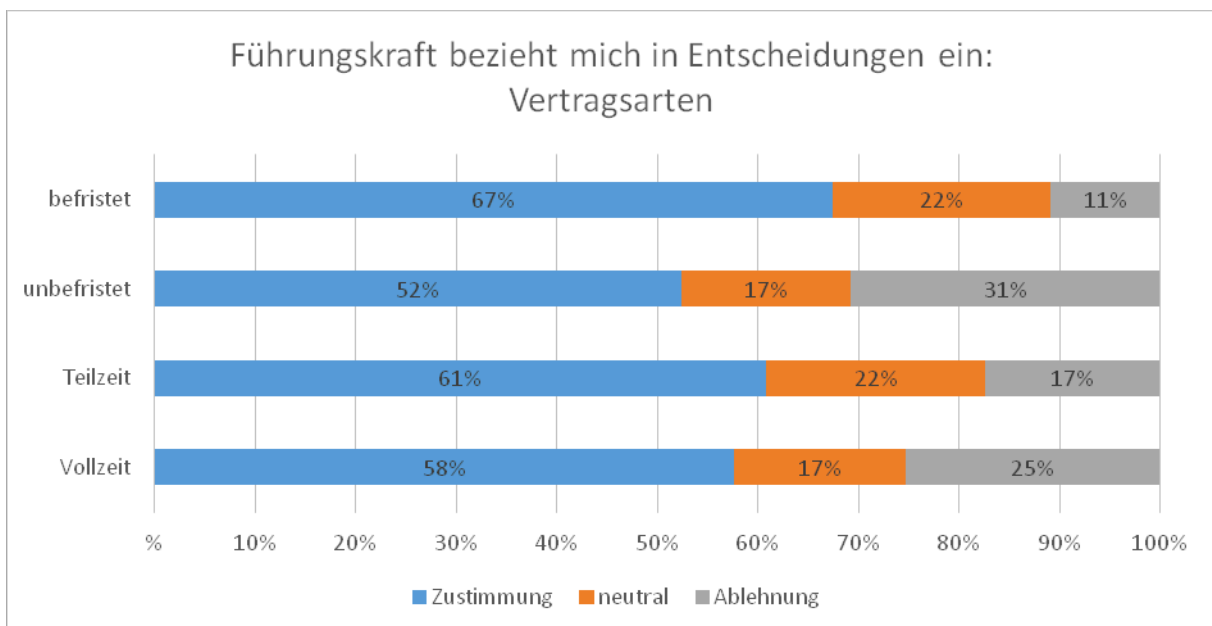
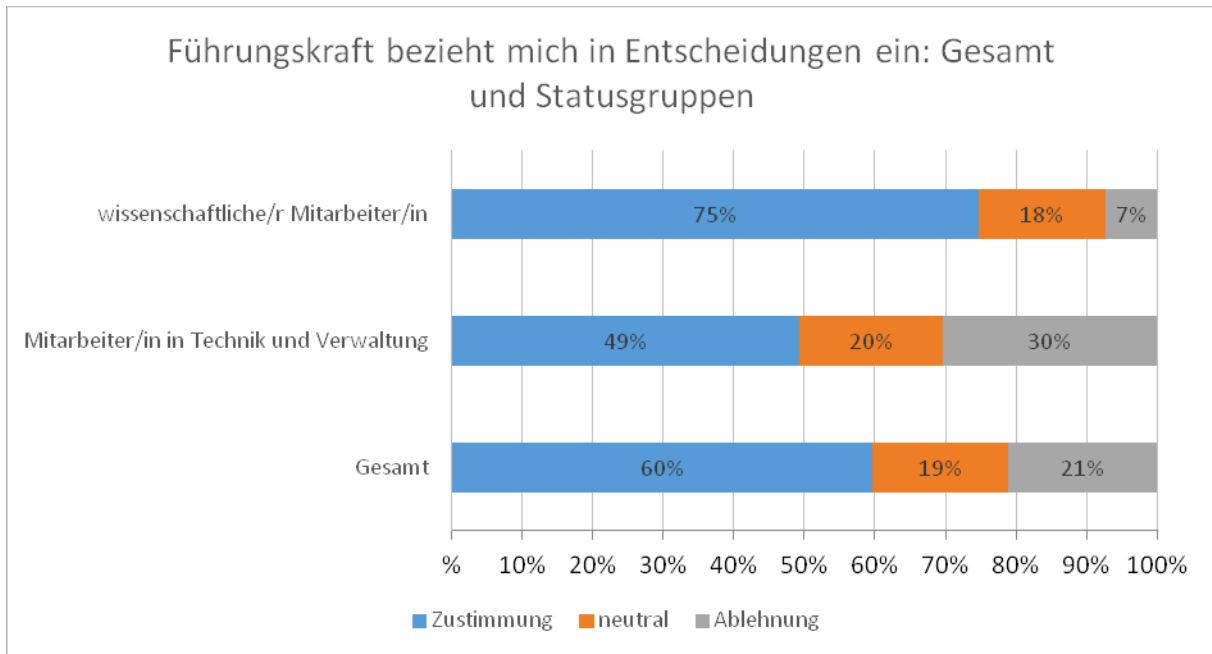
4.28 Meine direkte Führungskraft baut auf meine Eigeninitiative.



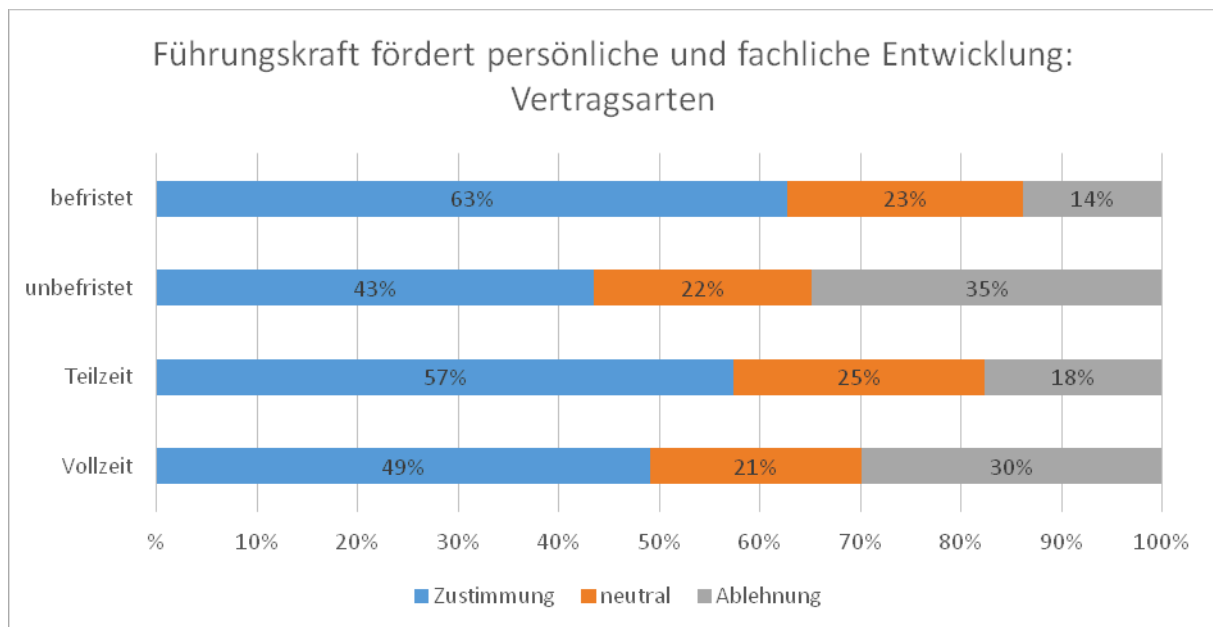
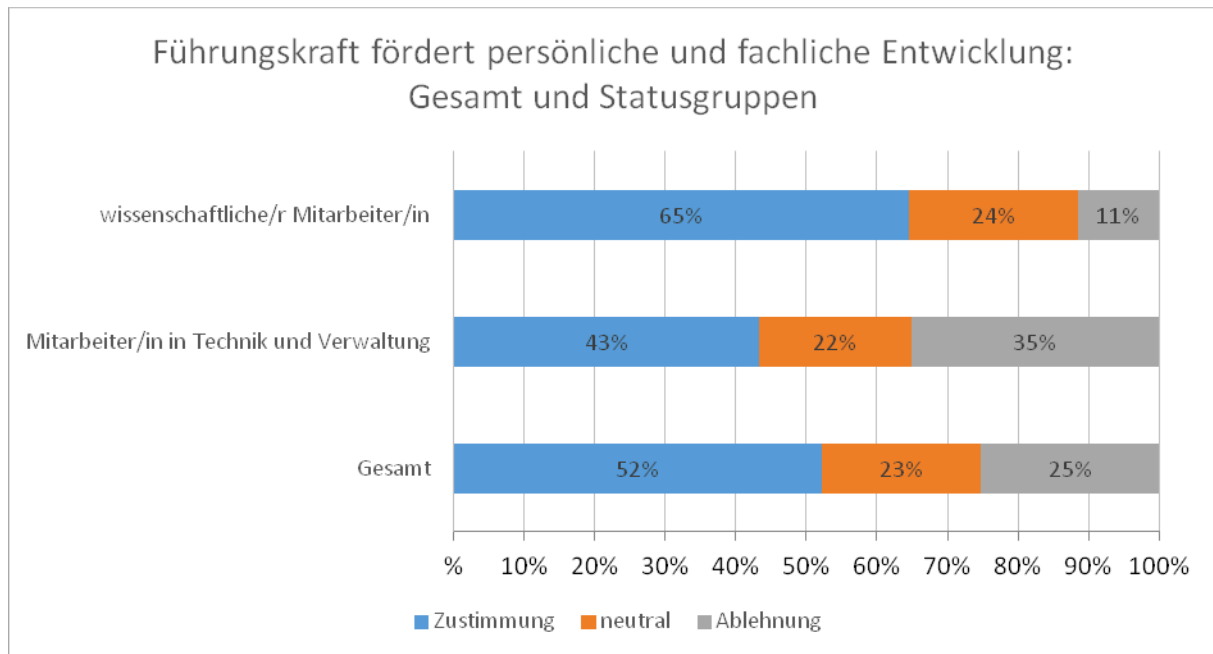
4.29 Meine direkte Führungskraft ist in der Lage, Arbeitsziele zu verdeutlichen.



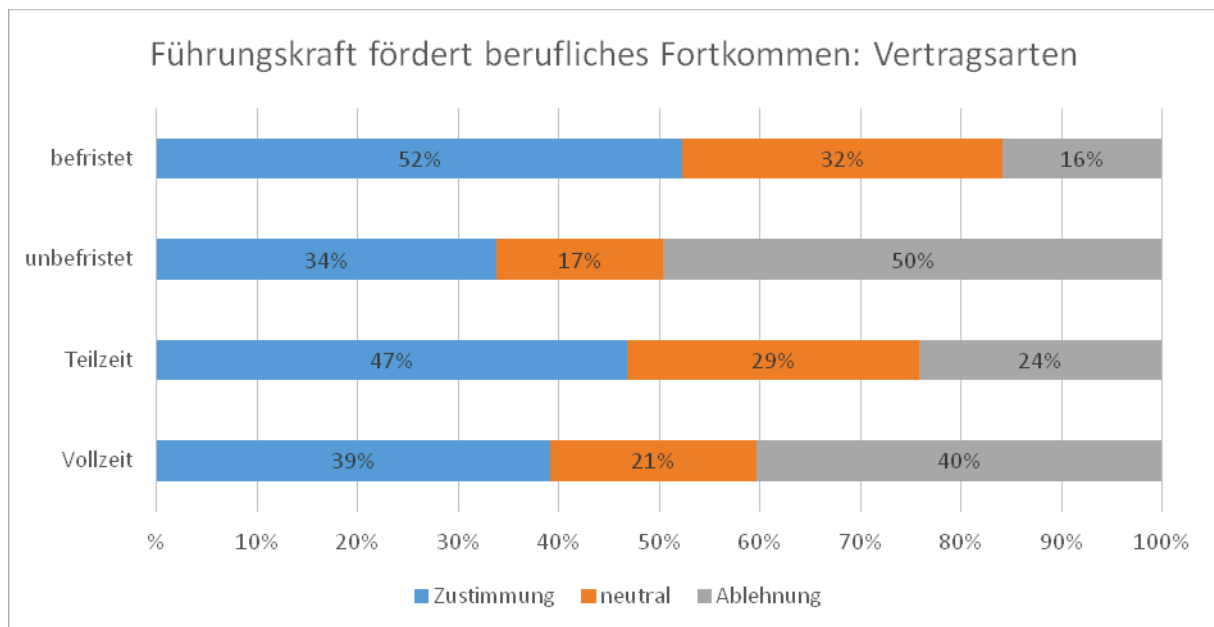
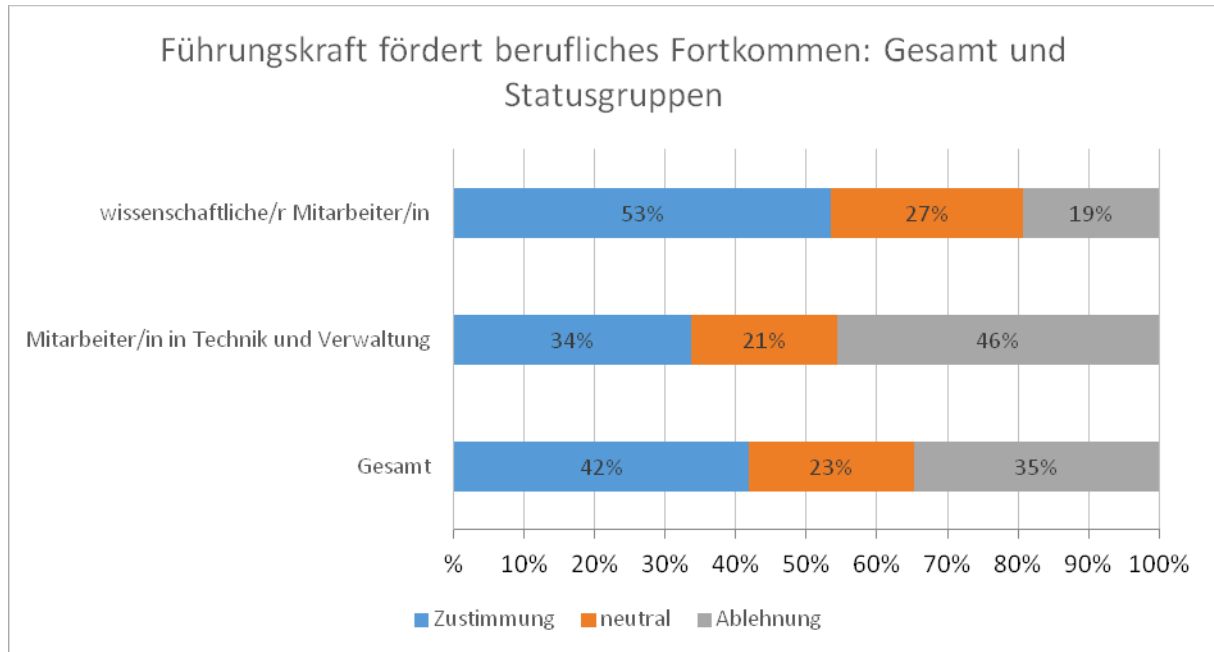
4.30 Meine direkte Führungskraft bezieht mich in Entscheidungen ein.



4.31 Meine direkte Führungskraft fördert meine persönliche und fachliche Entwicklung.

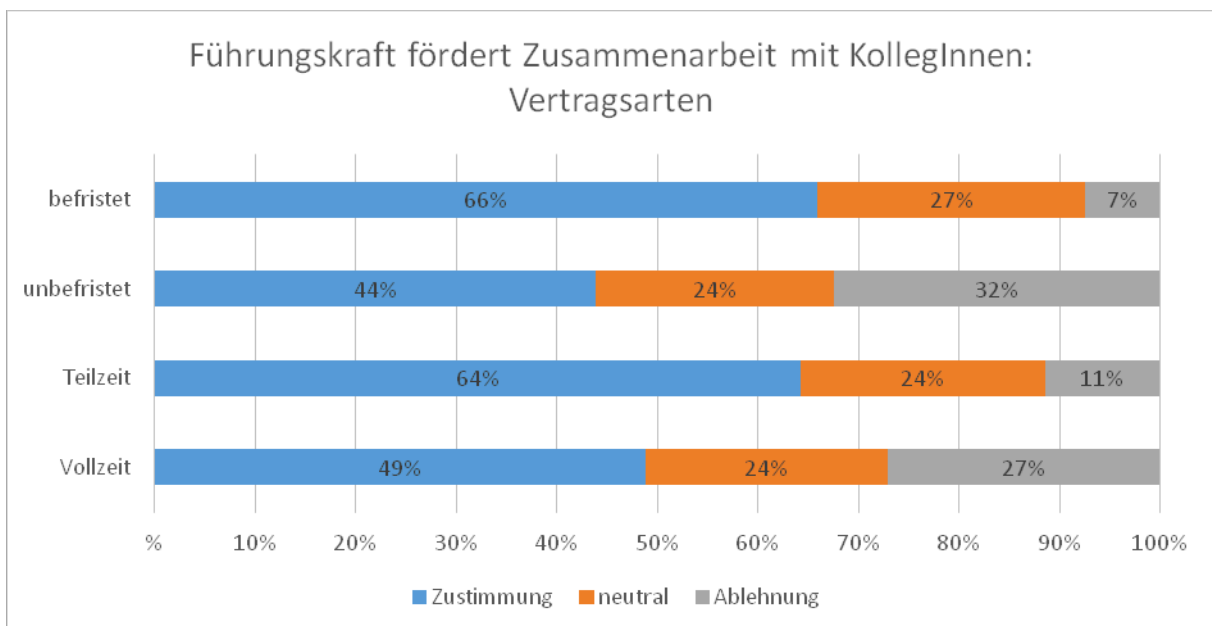
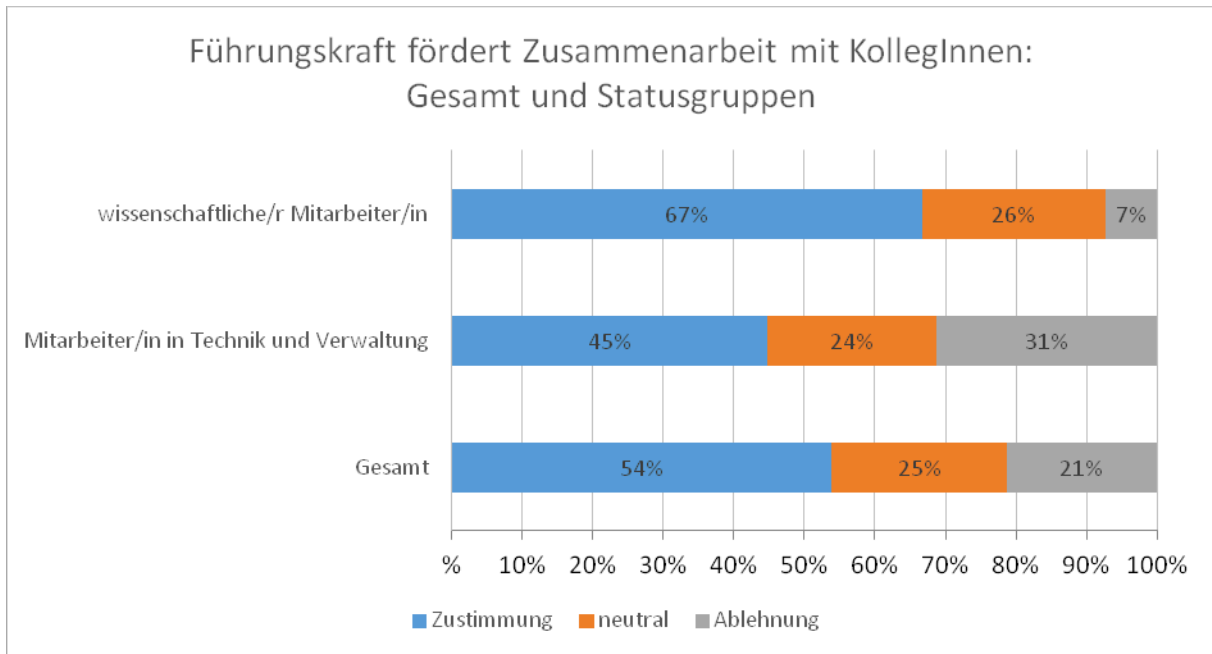


4.32 Meine direkte Führungskraft fördert mein berufliches Fortkommen (z.B. Karriere).

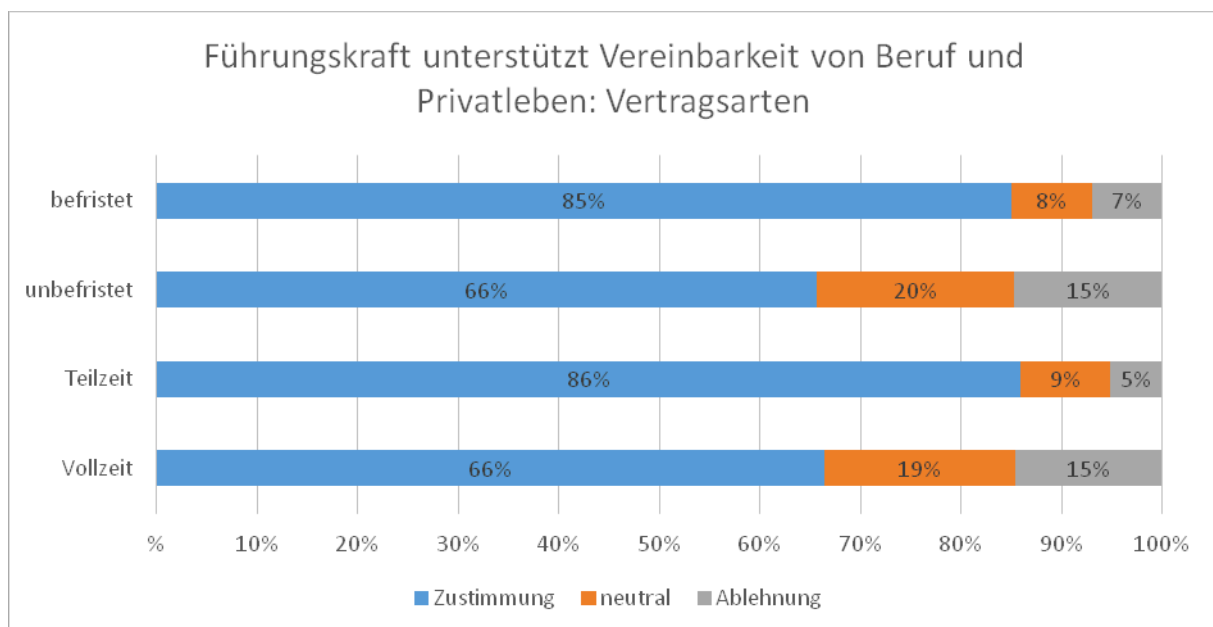
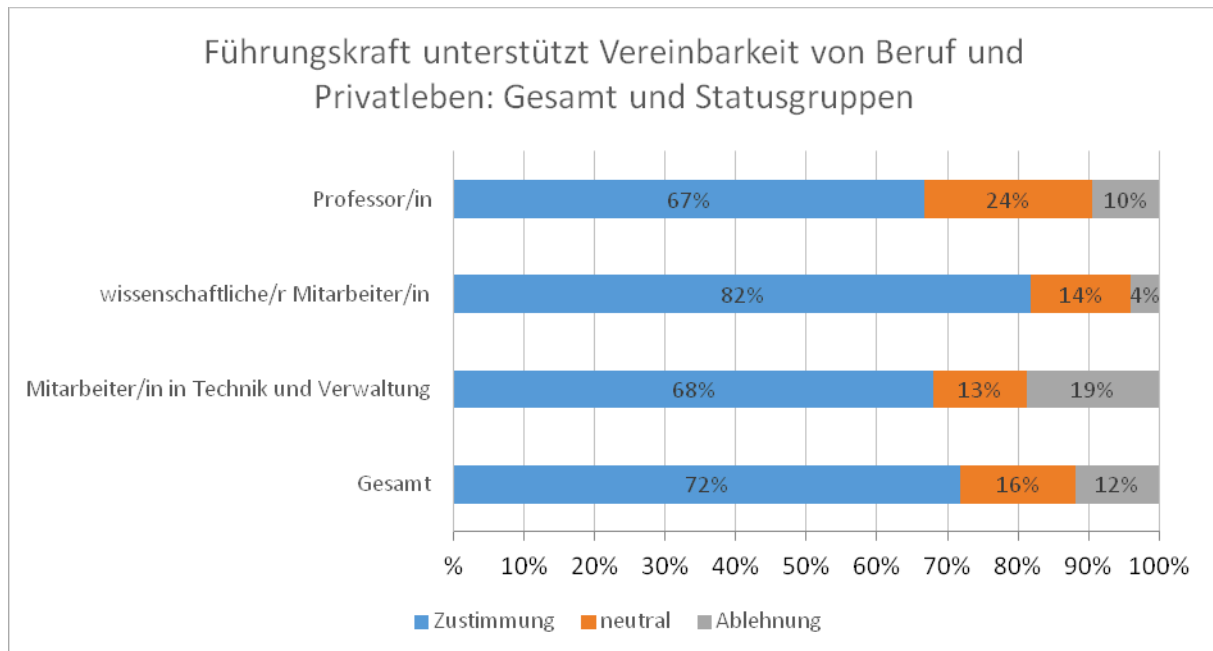




4.33 Meine direkte Führungskraft fördert die Zusammenarbeit der MitarbeiterInnen.



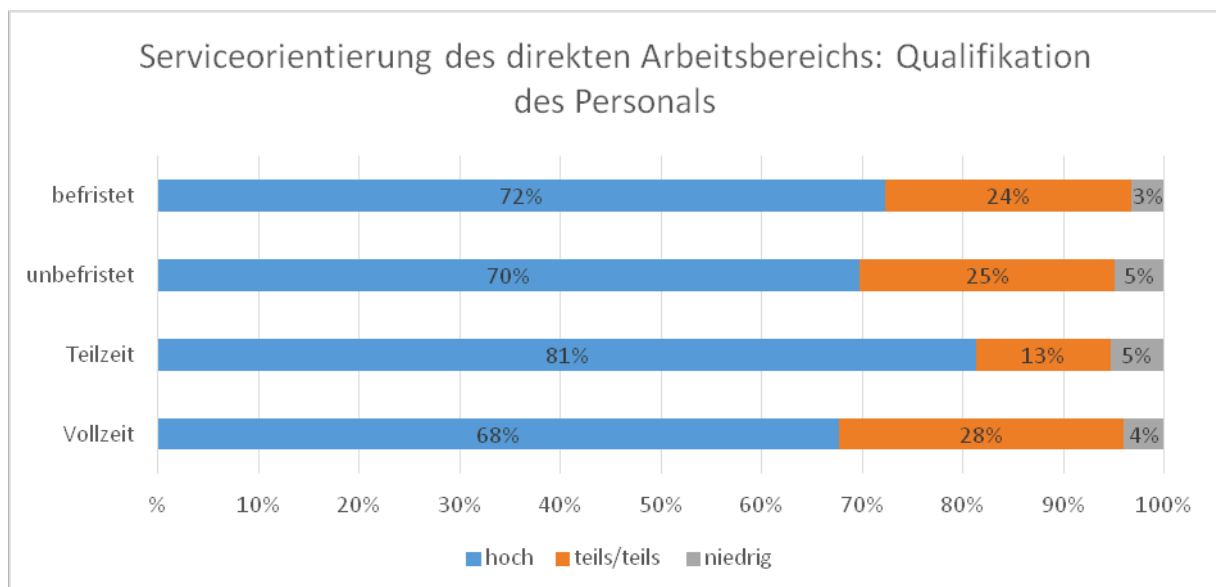
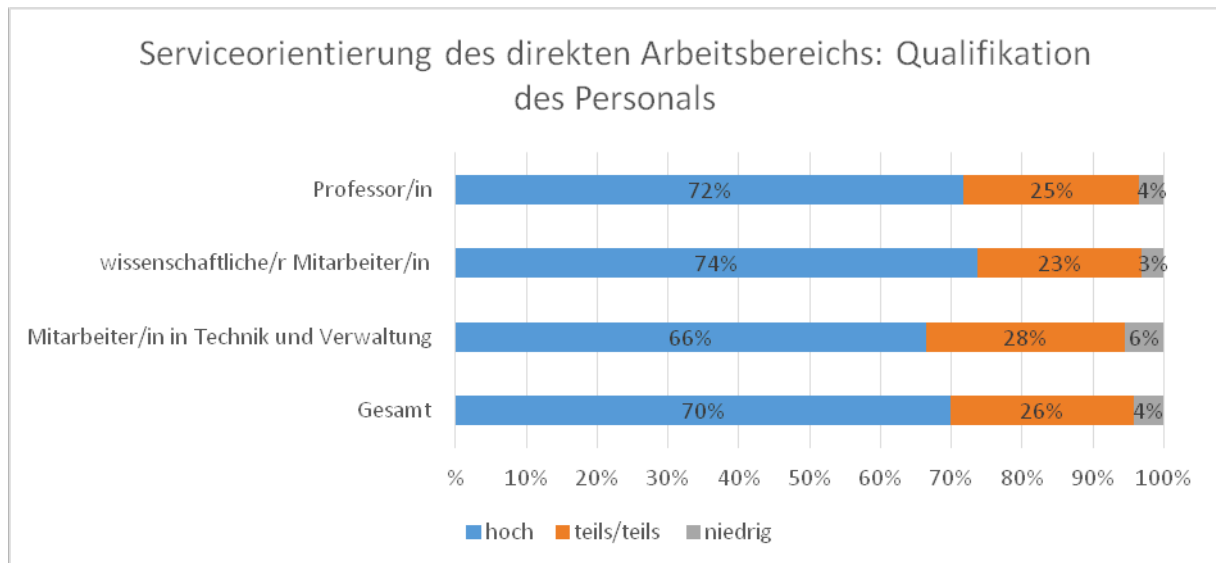
4.34 Meine direkte Führungskraft unterstützt mich dabei, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren.



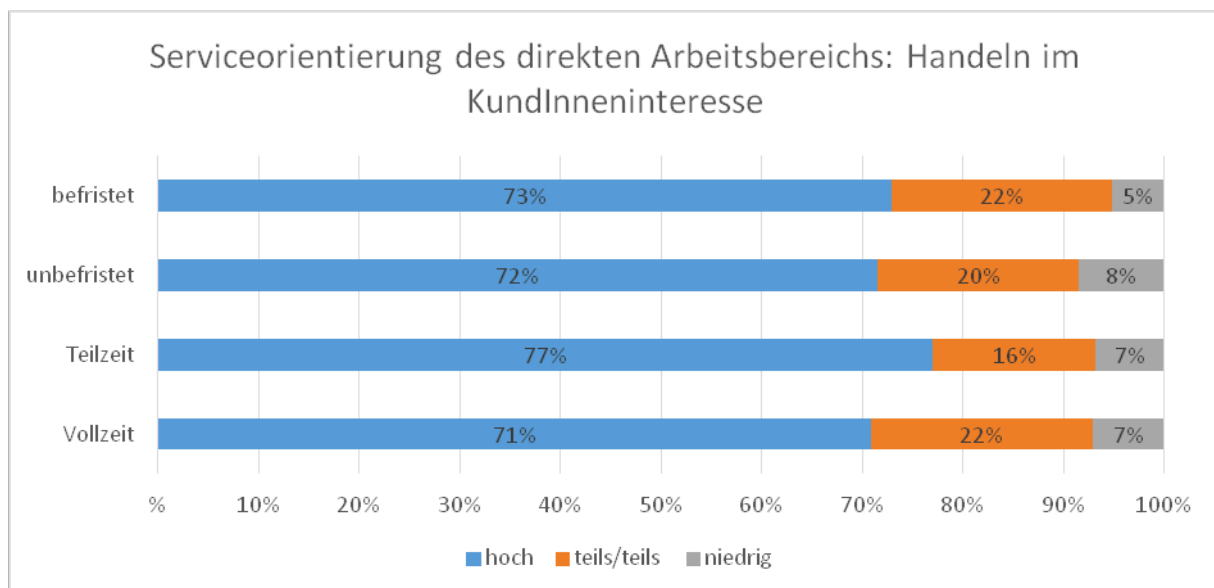
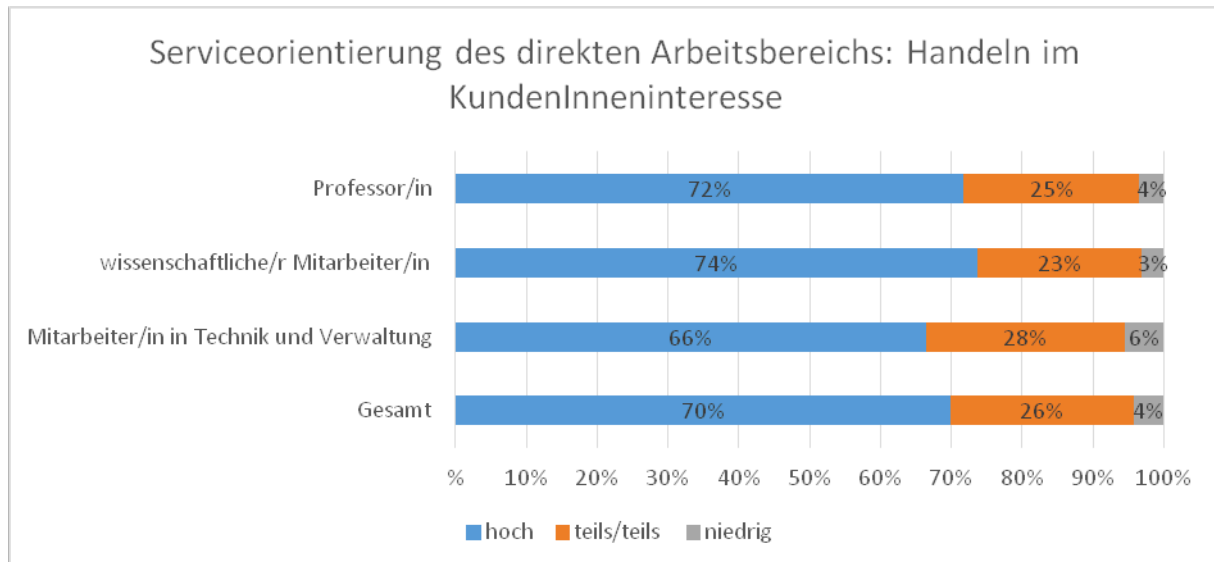
## **Serviceorientierung**

## 5. Wie schätzen Sie die Serviceorientierung Ihres direkten Arbeitsbereichs ein?

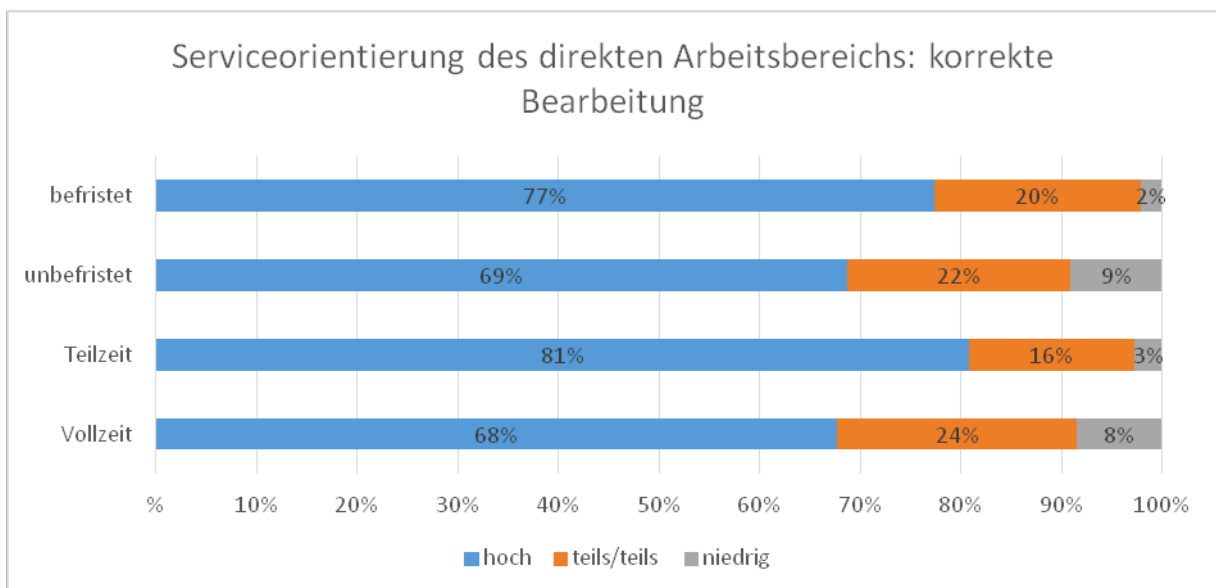
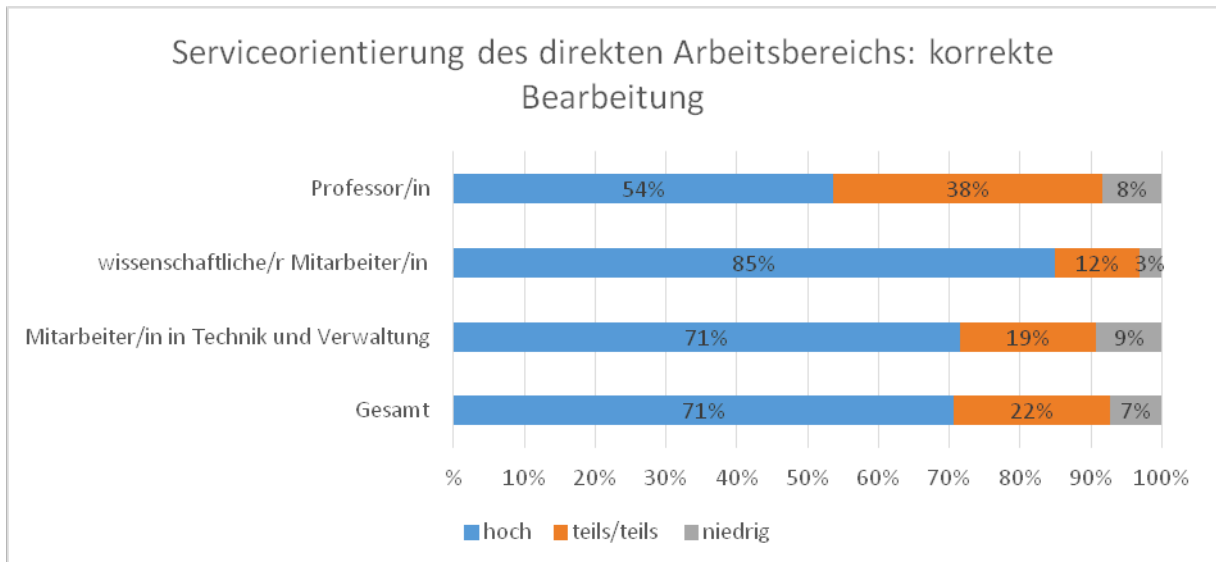
### 5.1 Qualifikation des Personals



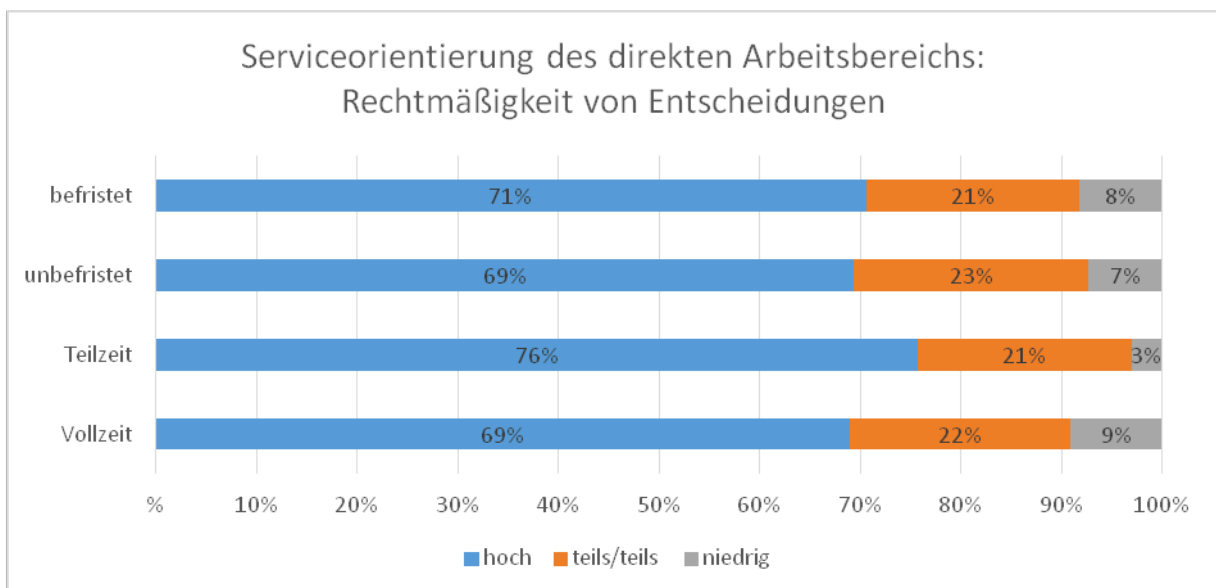
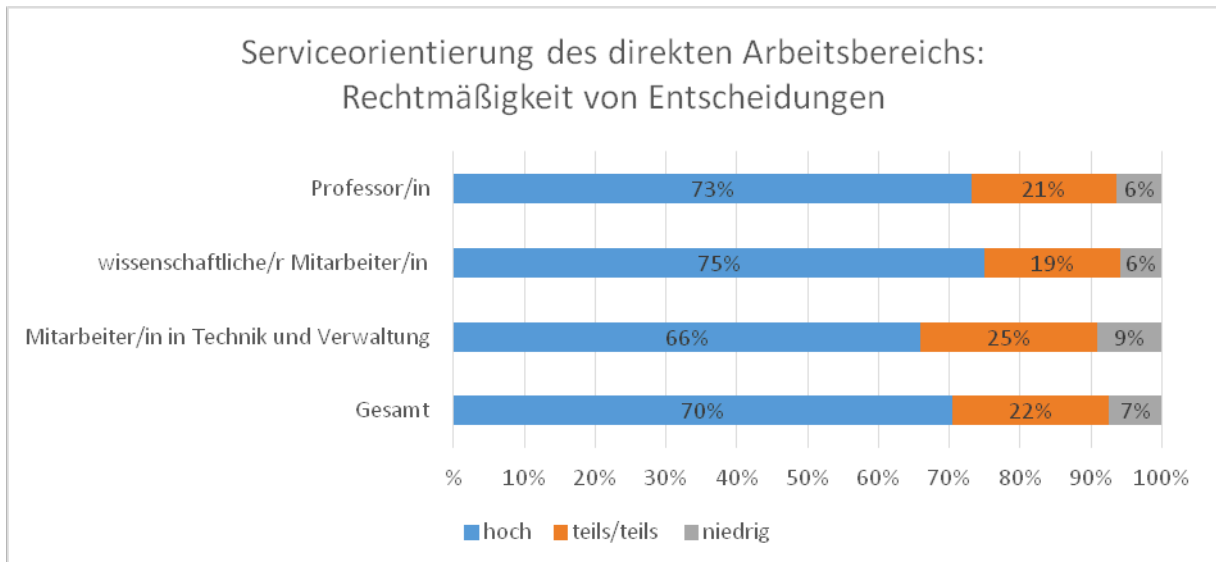
5.2 Handeln im Interesse der Studierenden, Bediensteten und Dritten.



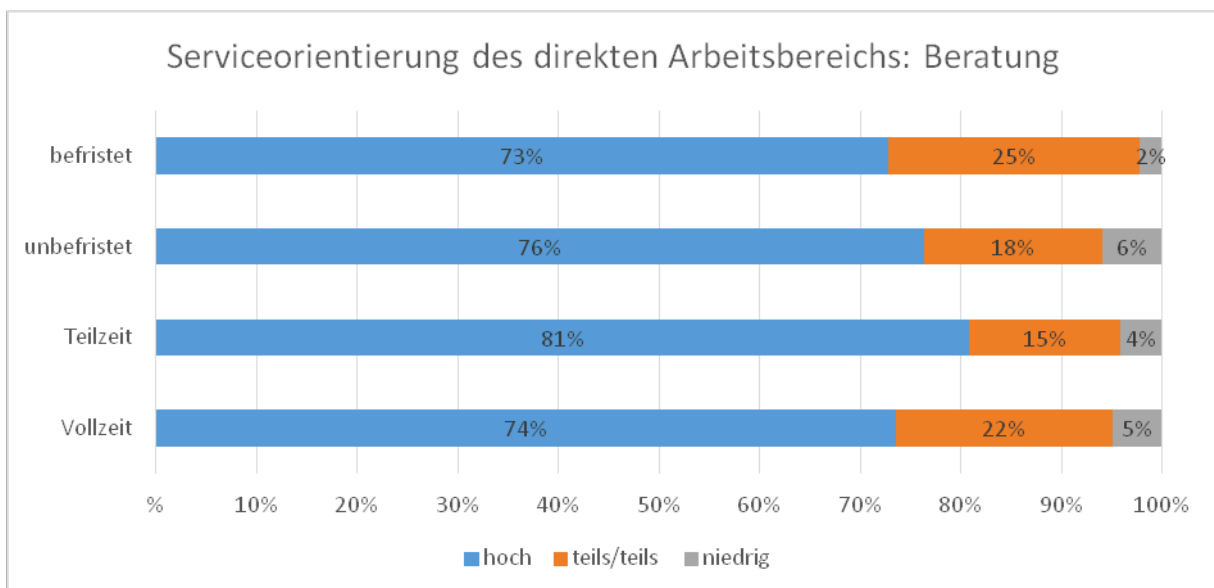
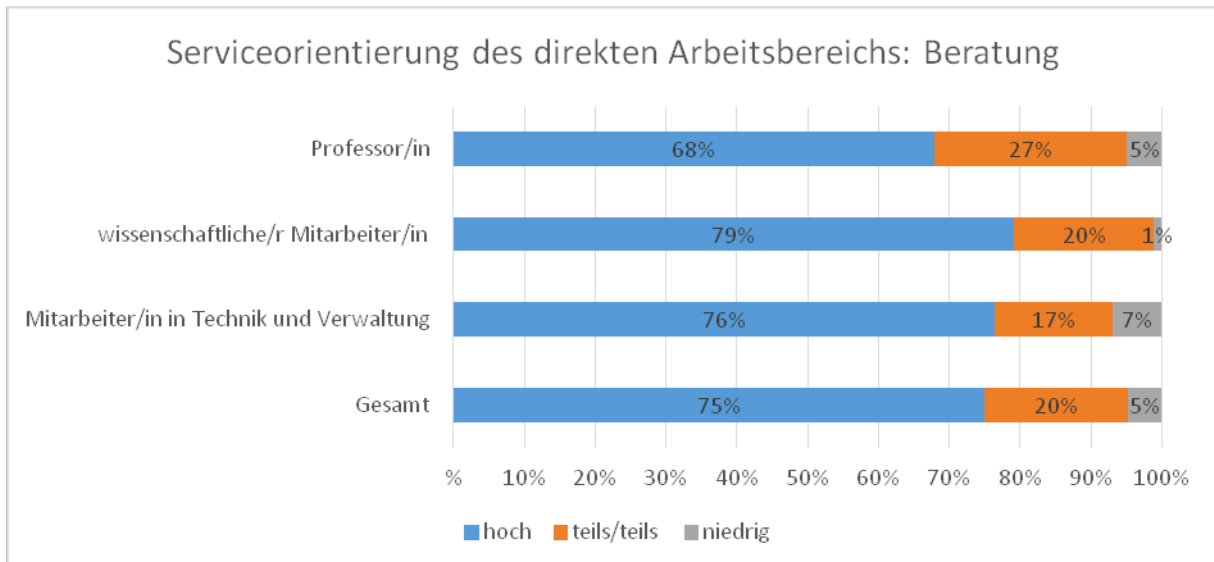
### 5.3 Korrekte Bearbeitung von Vorgängen.



#### 5.4 Rechtmäßigkeit von Entscheidungen.

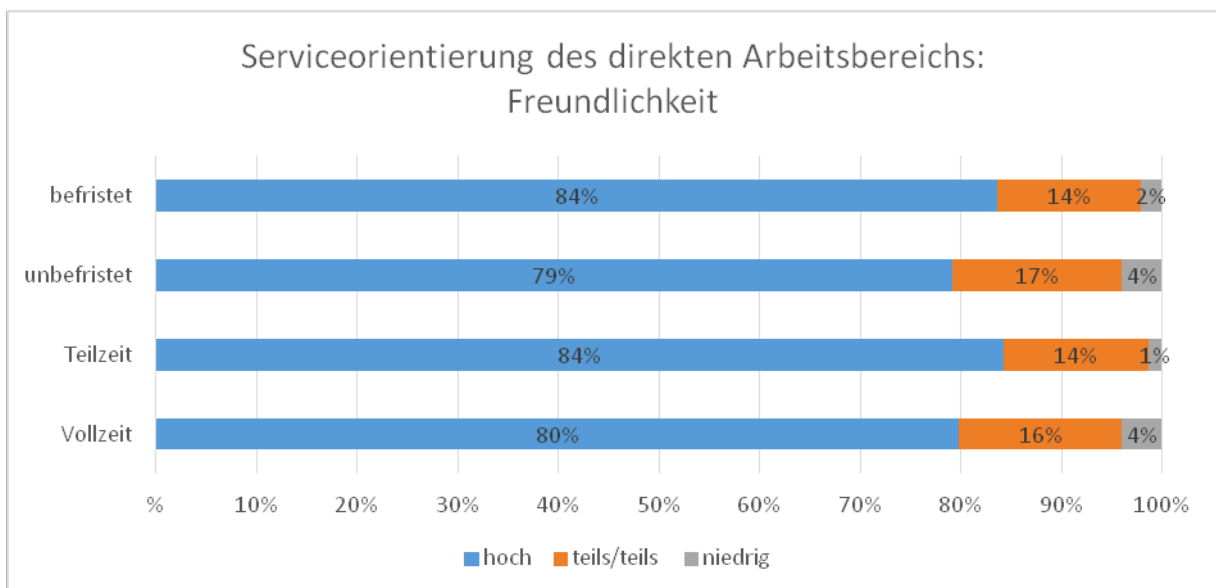
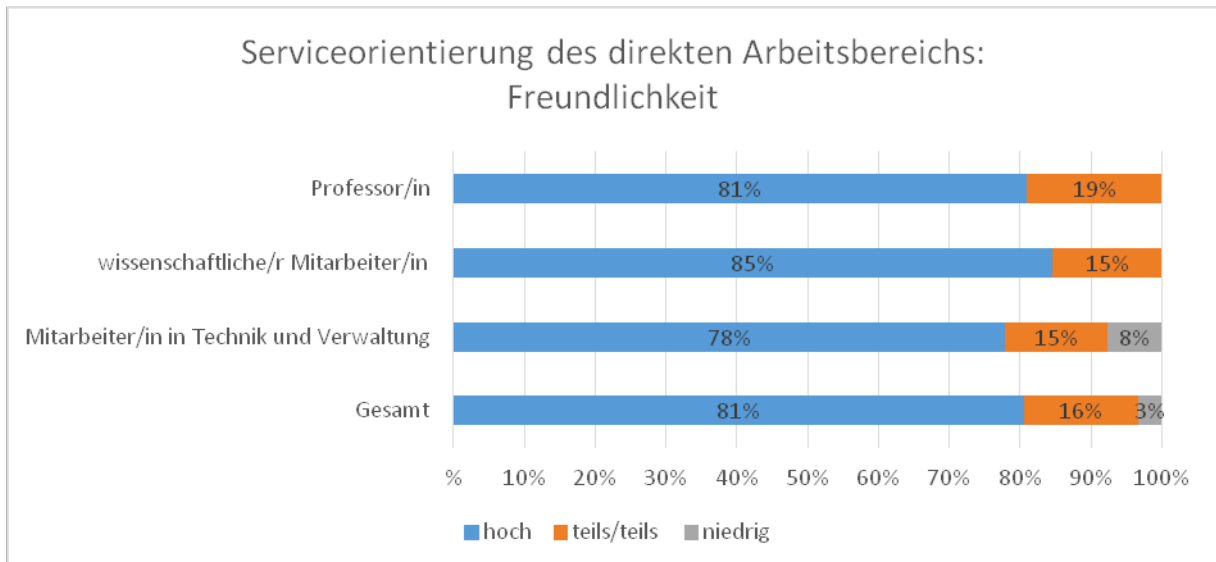


5.5 Beratung und Auskünfte von Studierenden, Bediensteten und Dritten.

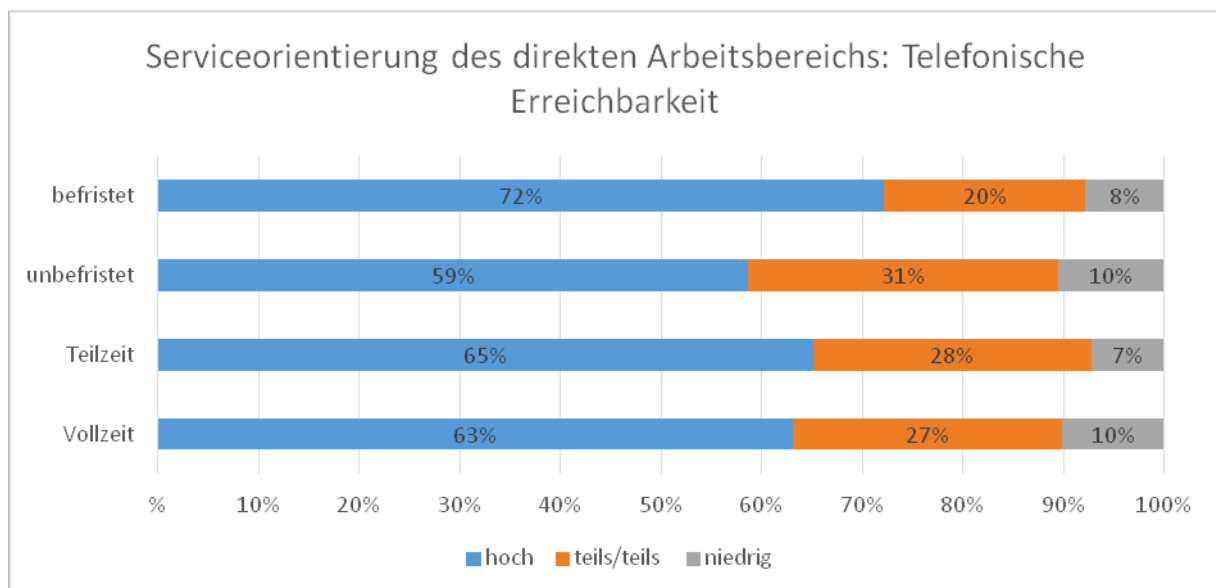
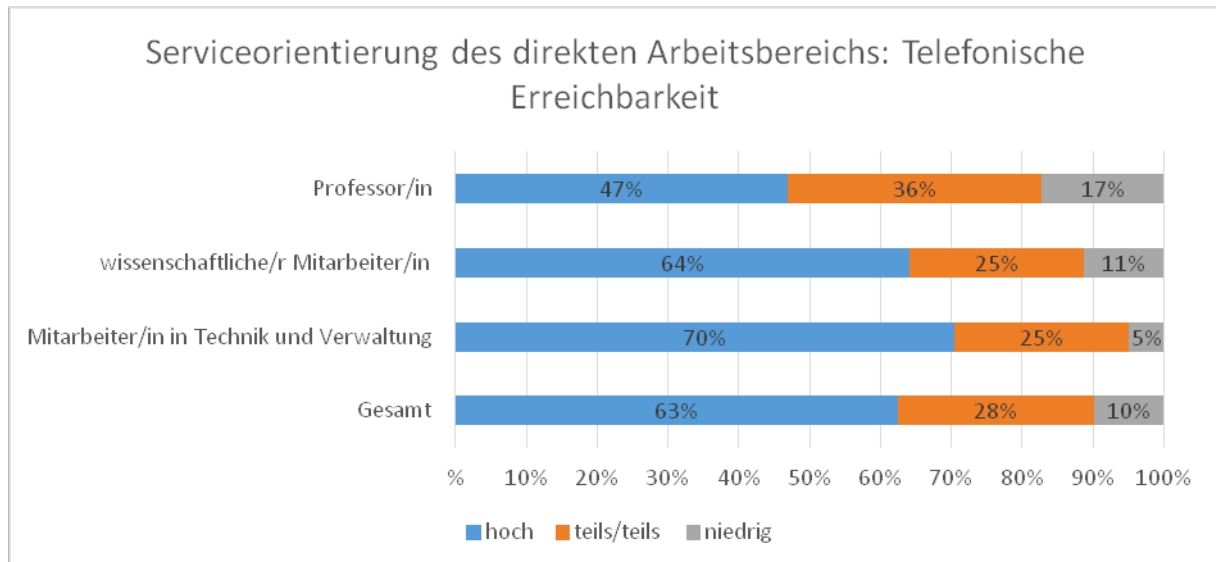




5.6 Freundlichkeit des Personals.



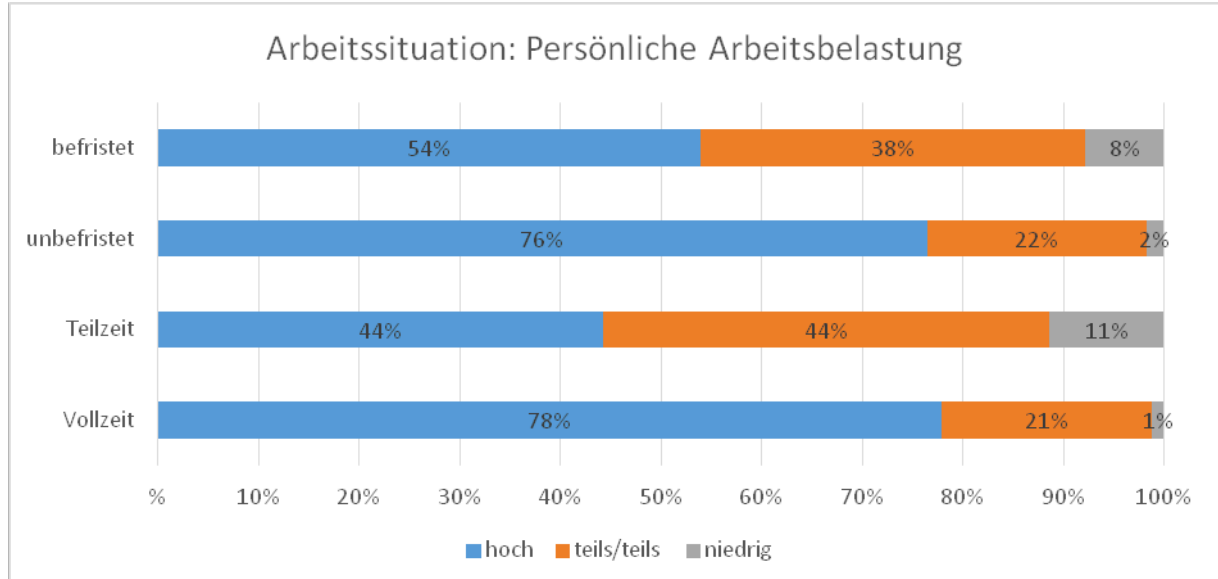
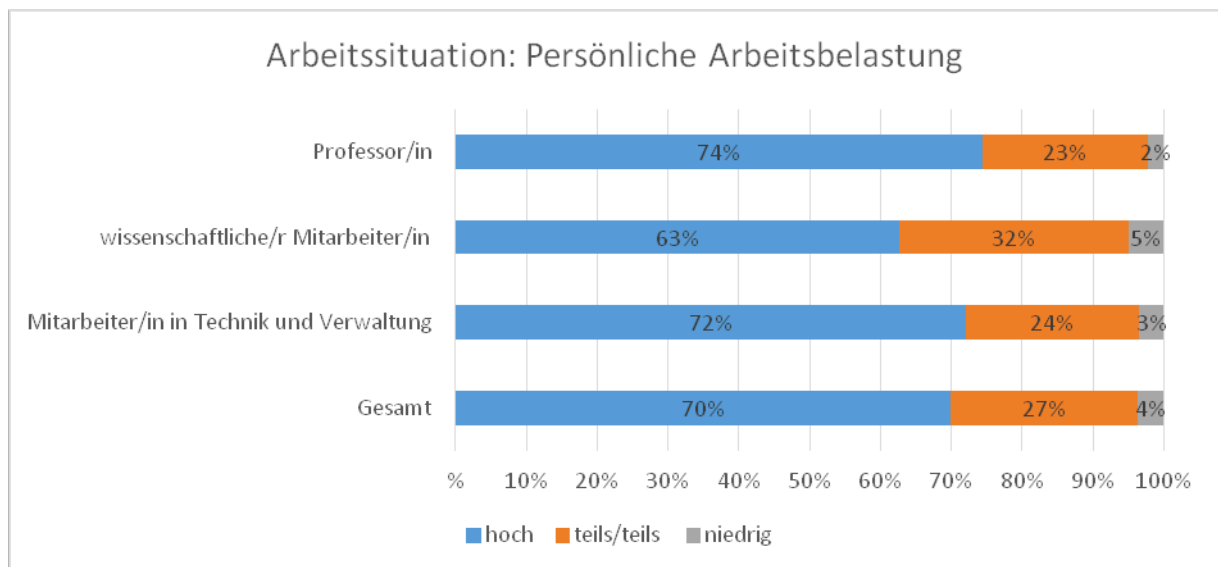
5.7 Telefonische Erreichbarkeit.



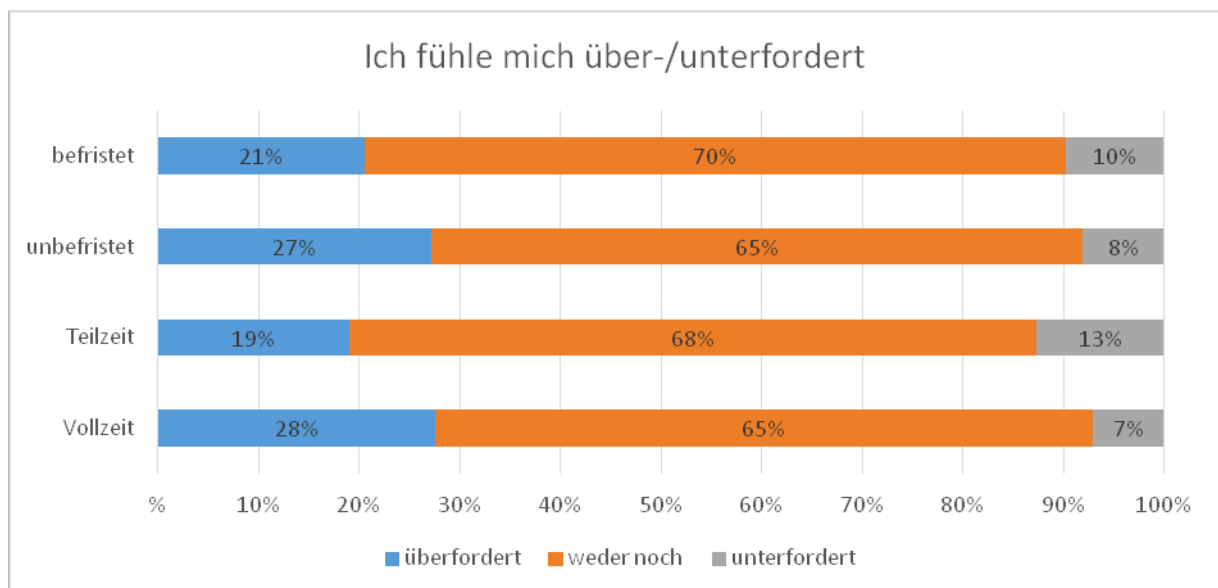
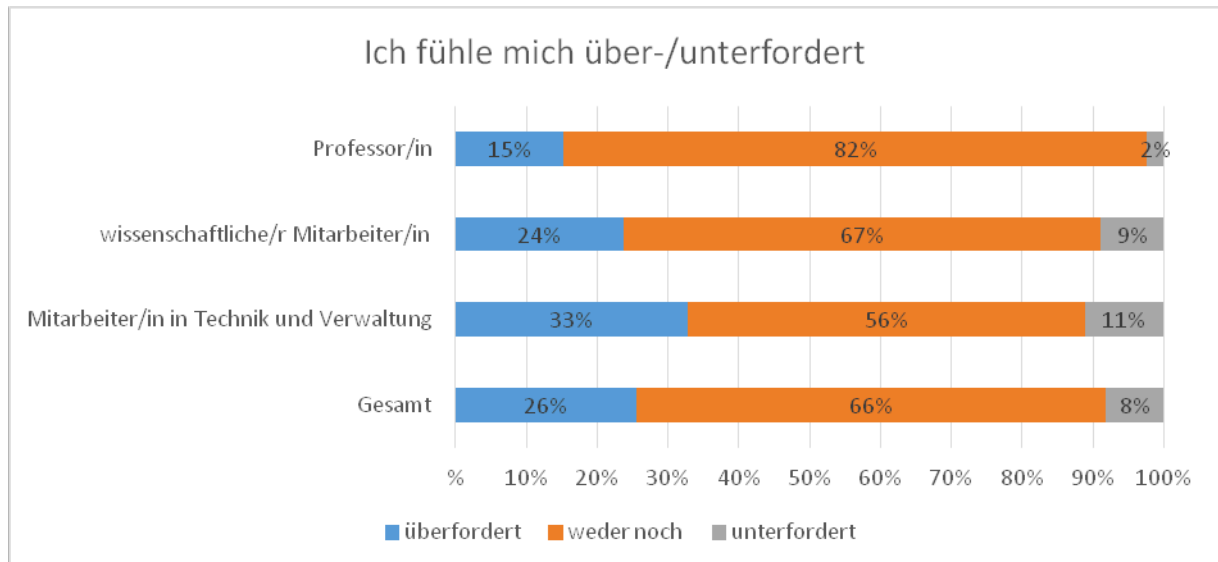
## **Arbeitssituation**

## 6. Arbeitssituation

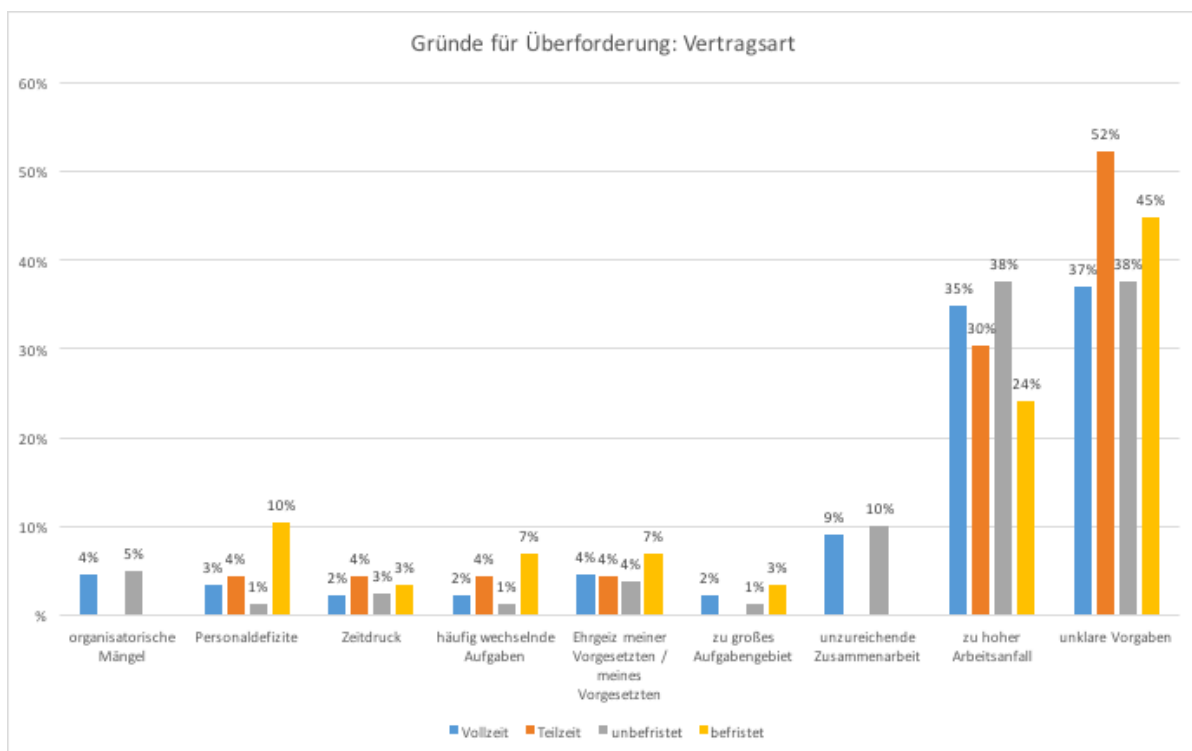
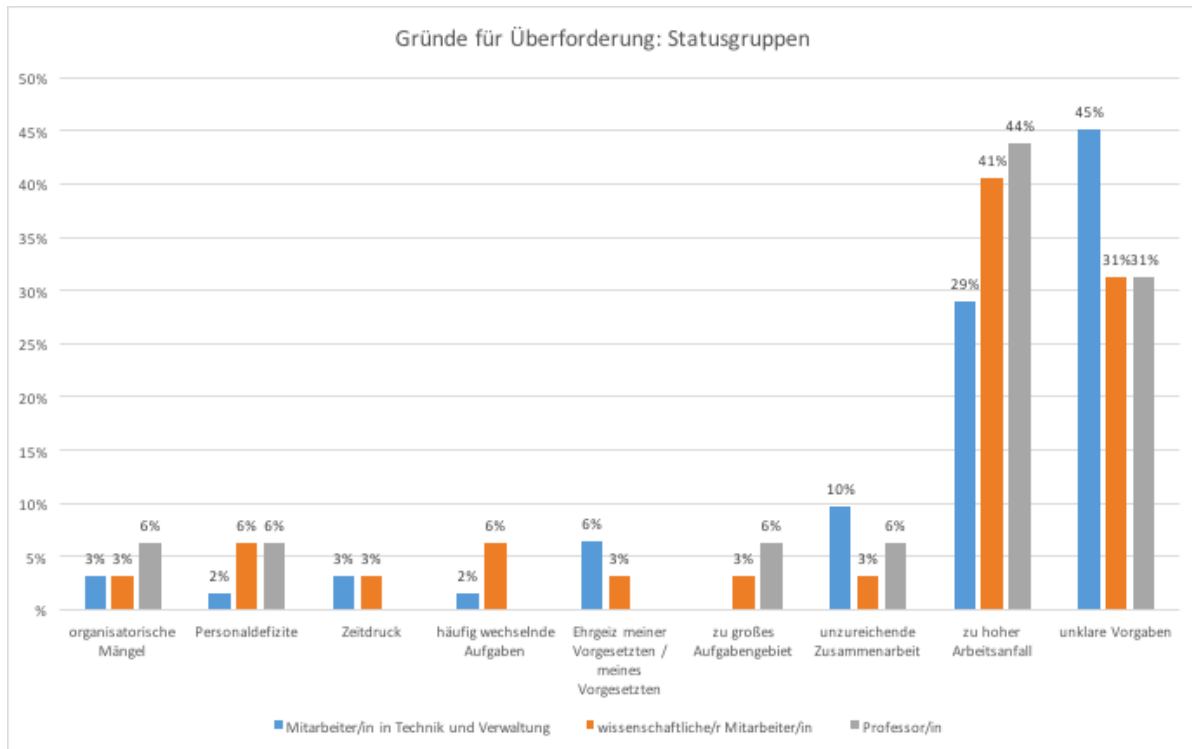
### 6.1 Wie hoch schätzen Sie Ihre persönliche Arbeitsbelastung ein?



## 6.2 Sind Sie allgemein eher über- oder unterfordert?



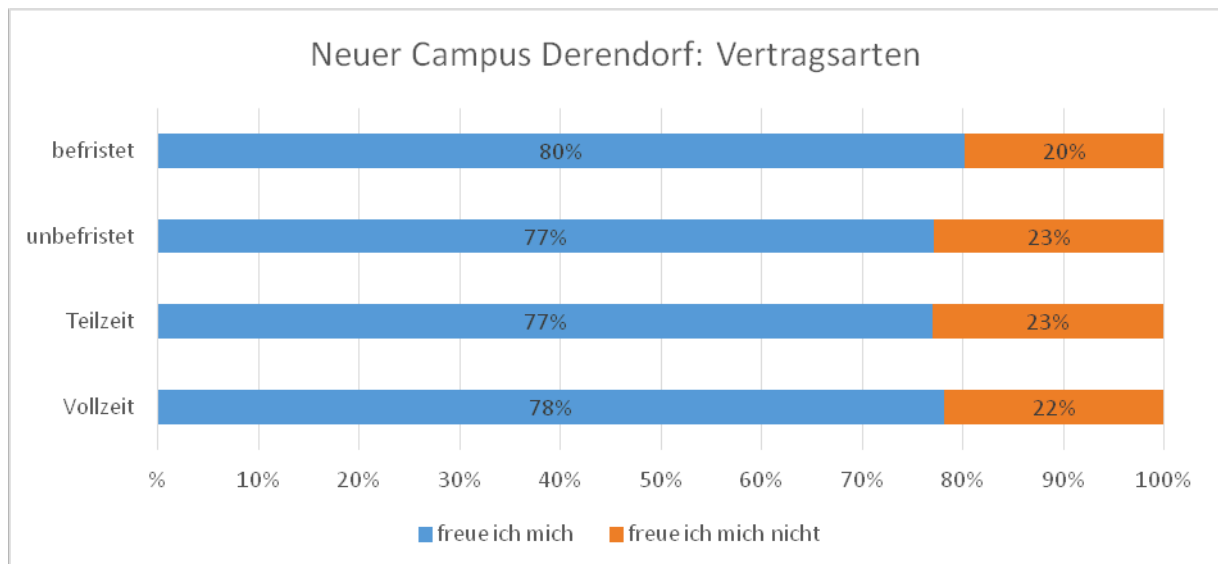
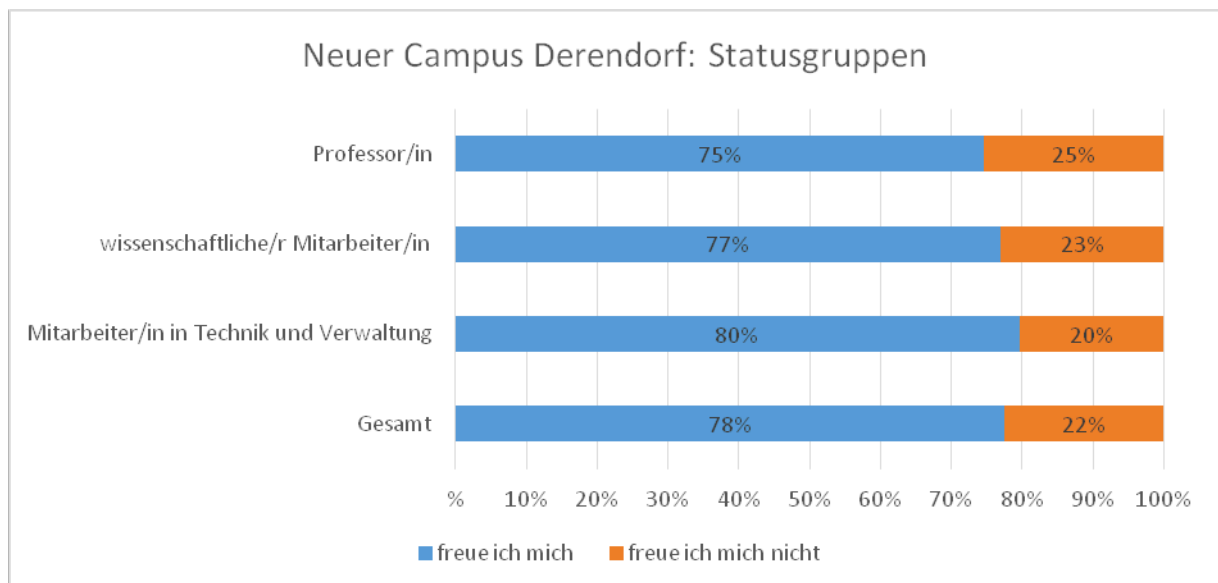
### 6.3 Falls Sie sich über- oder unterfordert fühlen: worauf führen Sie dies zurück?



## Die Hochschule Düsseldorf

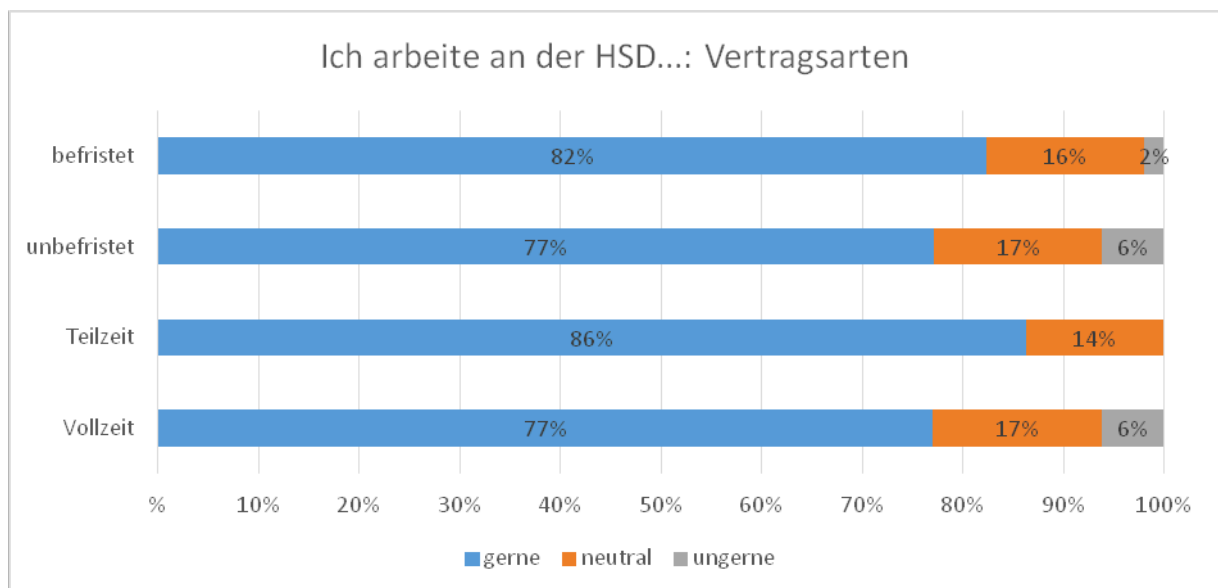
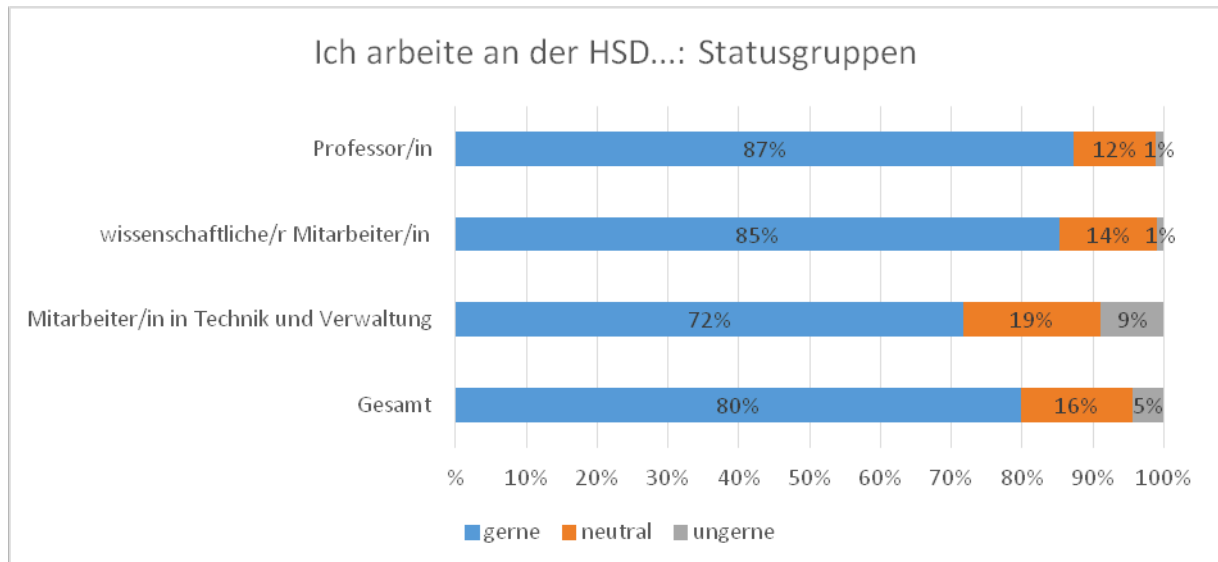
## 7. Die Hochschule Düsseldorf

### 7.1 Auf den neuen Campus Derendorf...





## 7.2 An der HSD arbeite ich alles in allem...



### 7.3 Ich kann mir vorstellen, an der HSD langfristig zu arbeiten...

