

Wie gestalte ich eine gelungene Umfrage? Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg

Stefanie Wittich
Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
Philipps-Universität Marburg
bukof – Bundeskonferenz der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
FairNetztEuch! 2.0
Zweites bundesweites Sekretariats-Netzwerktreffen
Arbeit Sichtbar Machen
Universität Kassel, 13. September 2022

Erste Einblicke

Wer und was erwartet uns?

Erste Einblicke. Was erwartet uns?

Erste Einblicke



Wozu Umfragen?



Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg

Motivation

Umsetzung & zentrale Ergebnisse

Benefit



Kernfragebogen



Resümee

Erste Einblicke. Wer erwartet uns?

Vorstellungsrunde

- Mein Name
- Meine Hochschule
- Meine Erfahrungen mit Sekretariatsvernetzung
- Meine Erfahrungen mit Umfragen
- Meine Erwartungen

Wozu Umfragen?

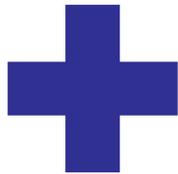
Wozu Umfragen?

- Fakten statt Anekdoten
- Verlässliche Zahlen
- Aussagekräftige Zitate
- Anerkennung der Sichtweise der Befragten
- Sichtbarmachen der Arbeit
- Komplexe Wirklichkeit statt einfacher Antworten
- Anhaltspunkte für Veränderungen
- Vernetzung der Befragten
- Aktivierung der Befragten

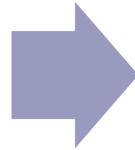
Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg

Motivation

**Erhöhung des
Frauenanteils
bei Unter-
repräsentanz**



**Sichtbarkeit der
Arbeit +
Verbesserung
der Arbeits-
bedingungen in
frauen-
dominierten
Bereichen**



**mehr
Geschlechter-
gerechtigkeit
an der
Universität**

Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg

Umsetzung & zentrale Ergebnisse

Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg. Umsetzung

WER?

- Büro der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Auftrag der zentralen Gleichstellungskommission
- AG aus zwei Sekretärinnen, zentraler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter sowie Referentin
- Erstellung des Fragebogens, Durchführung und Auswertung der Umfrage sowie Aufbereitung der Ergebnisse durch Referentin

Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg. Umsetzung

WAS?

- Online-Fragebogen mit 52 Fragen
 - 11 Fragen = Ausbildung und Beschäftigung
 - 9 Fragen für jede Stelle (Aufgaben, Tätigkeitsbeschreibung, Arbeitsklima, Ausstattung)
 - 7 Fragen = fragmentierte Stellen
 - 3 Fragen = Fort- und Weiterbildung
 - 4 Fragen = Gesamtbilanz

Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg. Umsetzung

WEN?

- alle Sekretariatsbeschäftigten laut
Personenverzeichnis

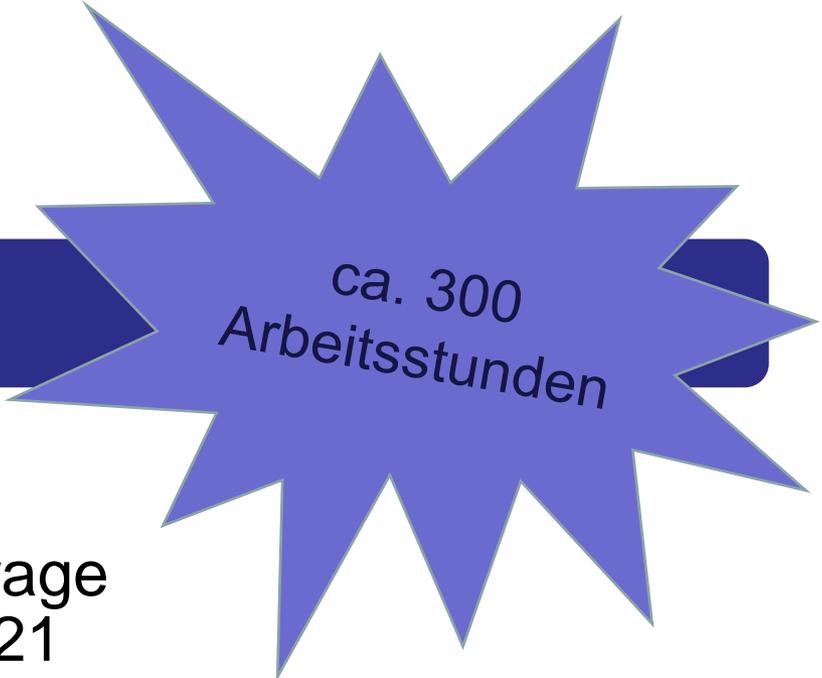
Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg. Umsetzung

WANN?

- Erarbeitung des Fragebogens von Juni 2020 bis Juli 2021
- Durchführung der Umfrage vom 13. Juli bis 15. August 2021
- Auswertung, Präsentation und Diskussion seit August 2021 (noch nicht abgeschlossen)
- ...
- Fortsetzung folgt (voraussichtlich 2023 in knapperer Form mit einem thematischen Fokus)

Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg. Umsetzung

WANN?



ca. 300
Arbeitsstunden

- Erarbeitung des Fragebogens von Juni 2020 bis Juli 2021
- Durchführung der Online-Umfrage vom 13. Juli bis 15. August 2021
- Auswertung, Präsentation und Diskussion seitdem (noch nicht abgeschlossen)
- ...
- Fortsetzung folgt (voraussichtlich 2023 in knapperer Form mit einem thematischen Fokus)

Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg. Umsetzung

WIE?

- Online-Umfrage (www.soscicurvey.de) mit 137 Teilnehmenden (Teilnahmequote: 52%)
- Präsentation und Diskussion mit Sekretariatskräften, Personalrat, Personalabteilung, Frauenvollversammlung, Fairnetzt Euch!, ..., ..., ..., Sekretariatsbericht, ...

Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg. Umsetzung

WIE?

- Online-Umfrage (www.soscientia.de)
137 Teilnehmenden (Teilnahmerate 52%)
- Präsentation und Diskussion mit
Sekretariatskräften, Personalrat,
Personalabteilung,
Frauenvollversammlung, Fairnetz Euch!,
..., ..., ..., Sekretariatsbericht, ...

Erwartungs-
management

Erwartungsmanagement. Rechnen Sie hiermit!

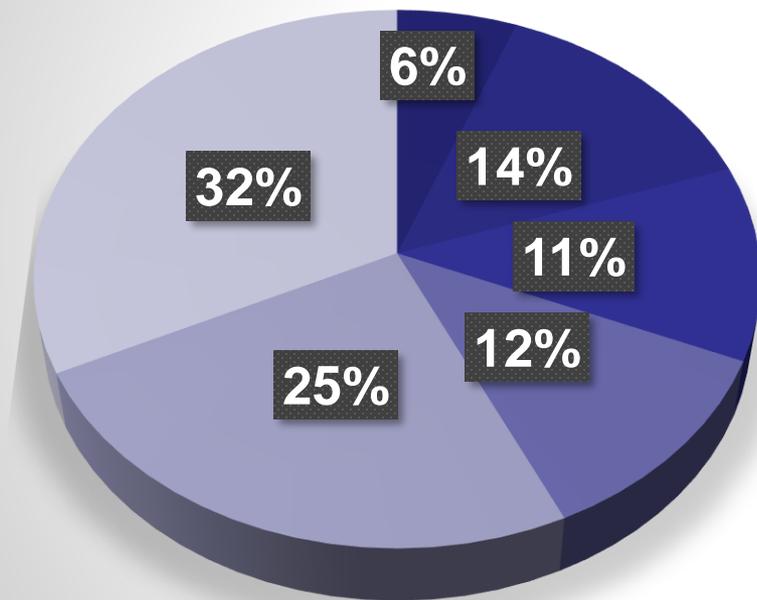
	Hoffnungen	Ängste	Unterstützung	Widerstand
Sekretär*innen				
Personalrat				
Vorgesetzte				
Präsidium / Rektorat				

Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg

Zentrale Ergebnisse

Beschäftigungsdauer. Meist seit mindestens elf Jahren.

"Seit wie vielen Jahren sind Sie bereits an der Philipps-Universität beschäftigt?" (n=137)



- seit weniger als einem Jahr
- seit 1 bis 3 Jahren
- seit 4 bis 6 Jahren
- seit 7 bis 10 Jahre
- seit 11 bis 20 Jahren
- mehr als 20 Jahre

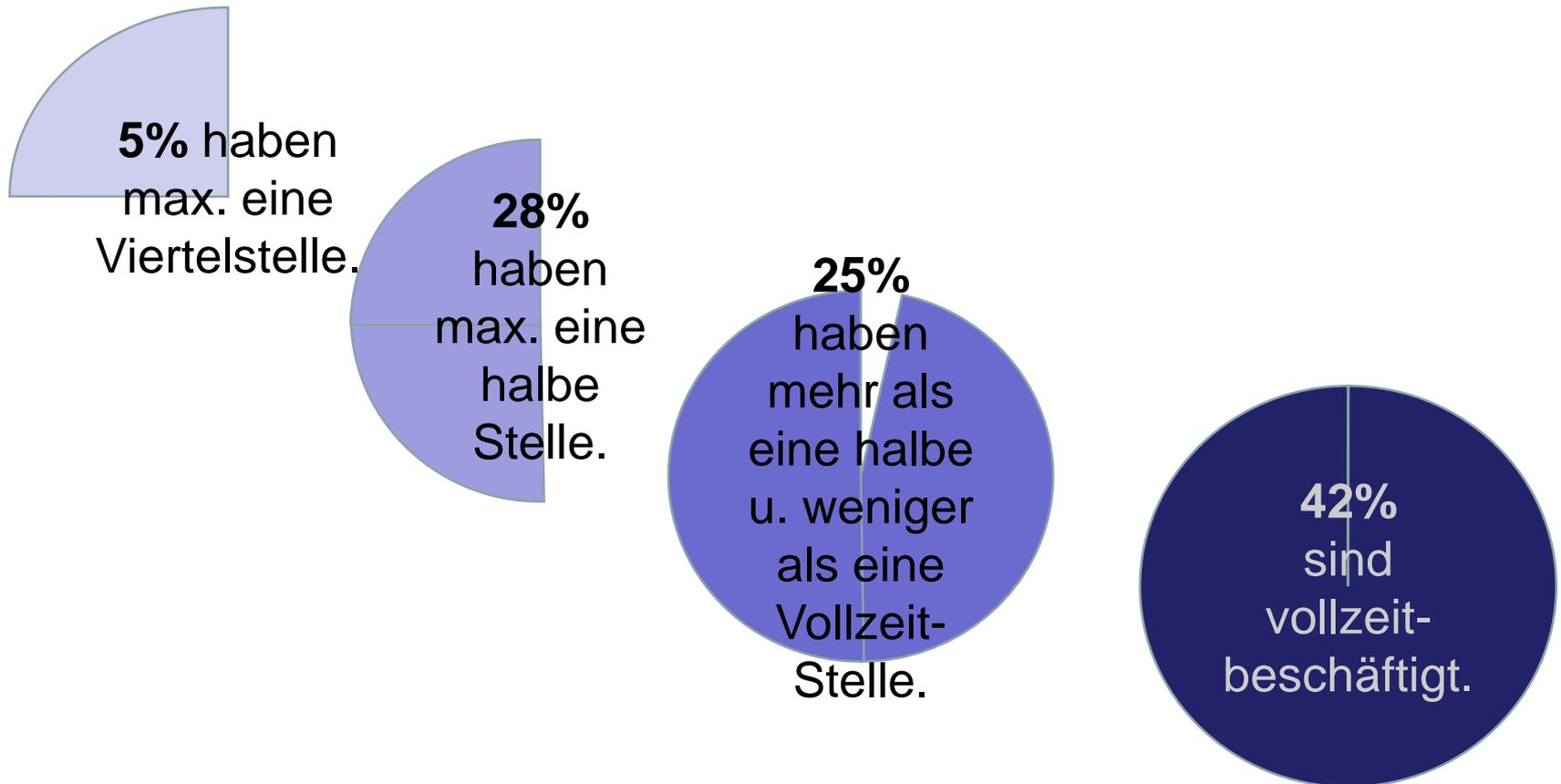
Entfristet. Langfristige Arbeitsplatzsicherheit.

95% aller
Befragten sind mit
mindestens 50%
ihrer aktuellen
Arbeitszeit
unbefristet
beschäftigt.



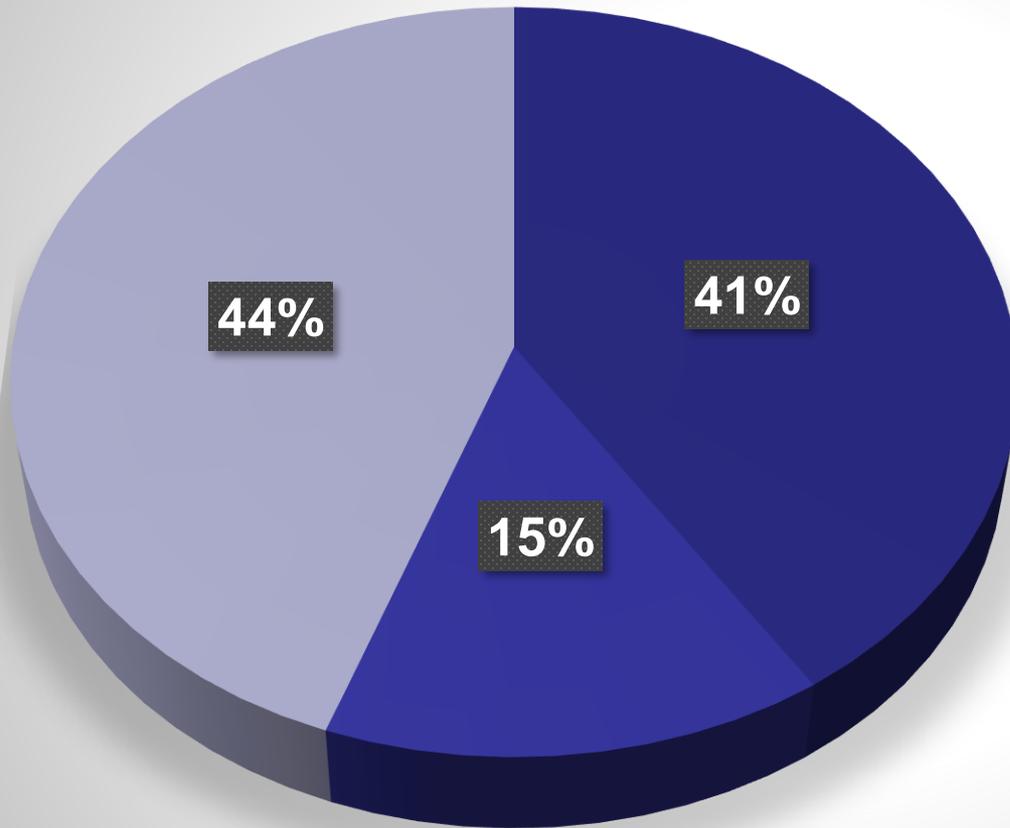
Arbeitszeit. Überwiegend mehr als halbe Stelle.

Laut **Grundvertrag** ohne zeitlich befristete Aufstockungen:



Schulabschluss. Überwiegend Abitur.

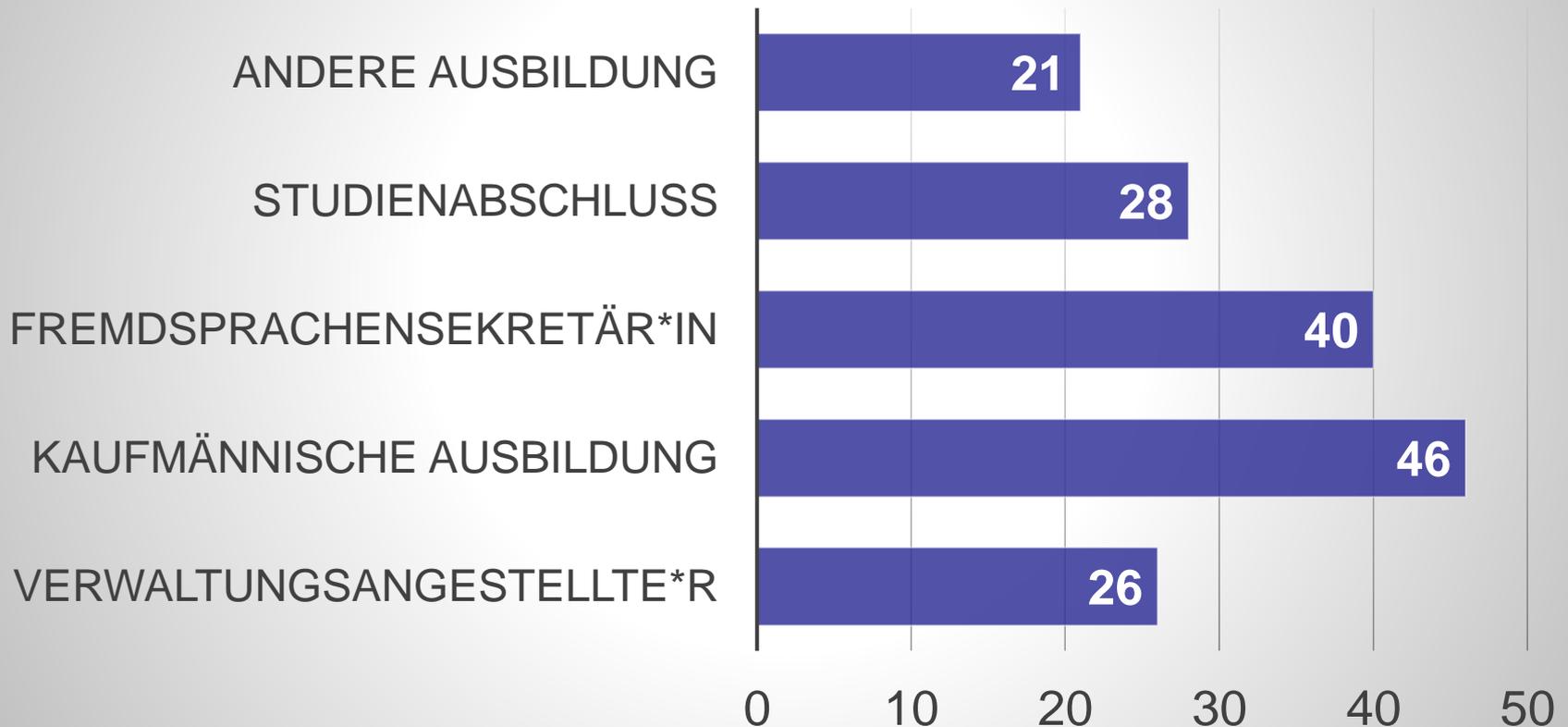
"Welchen Schulabschluss haben Sie?" (n=135)



- mittlerer Abschluss/mittlere Reife (z.B. Realschulabschluss)
- Fachhochschulreife (Fachabitur)
- allgemeine Hochschulreife (Abitur)

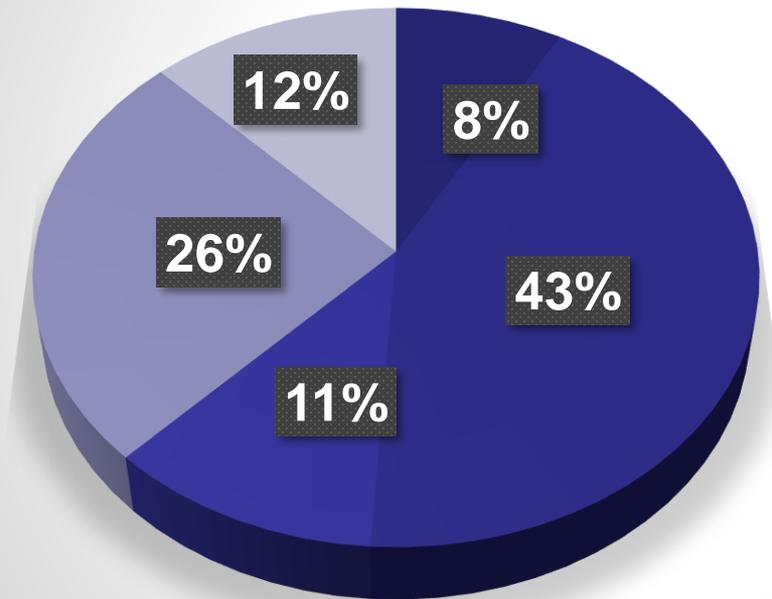
Ausbildung. Breite Qualifikationen inkl. Studium.

**"Welche Berufsausbildung haben Sie?"
(n=137, Mehrfachnennung möglich)**



Eingruppierung. Überwiegend Entgeltgruppe 6.

"In welche Entgeltgruppe sind Sie aktuell eingruppiert (TV-H)?" (n=136)



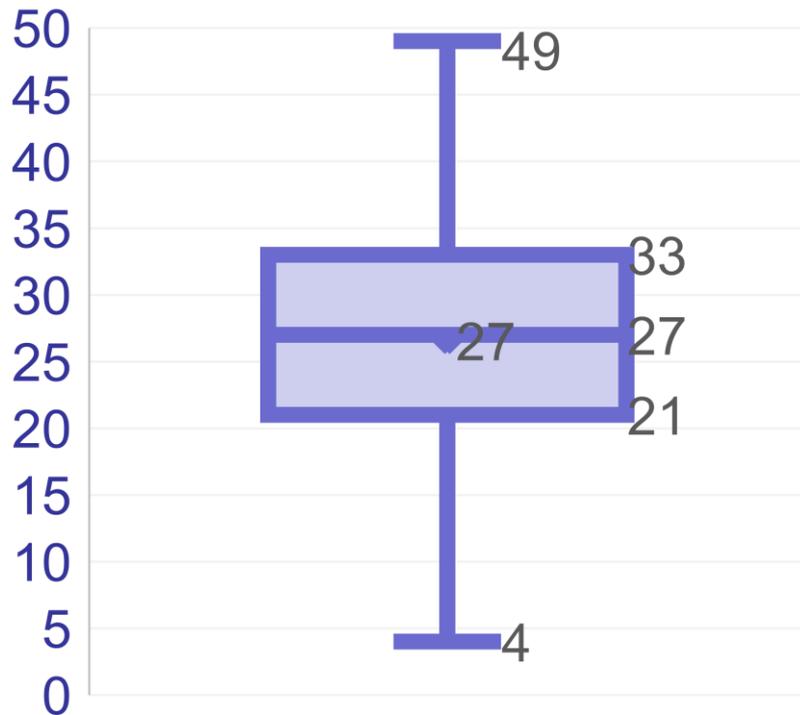
- Entgeltgruppe 5
- Entgeltgruppe 6
- Entgeltgruppe 7
- Entgeltgruppe 8
- Entgeltgruppe 9

Aufgabenvielfalt. Multitasking zwischen „External Brain“ und „Mädchen für alles“.

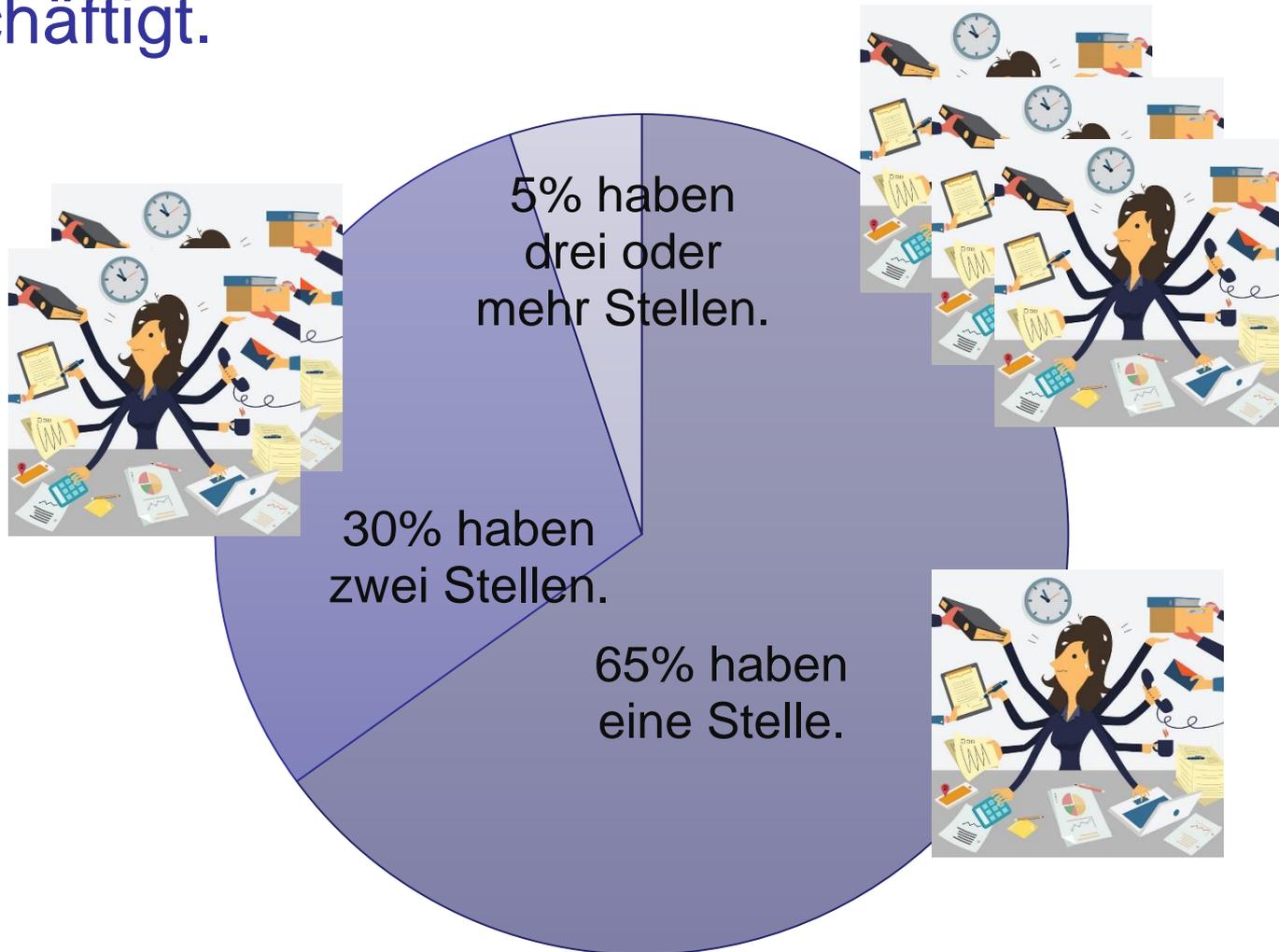


Aufgabendichte. Meist zwischen 21 und 33 Aufgaben pro Stelle.

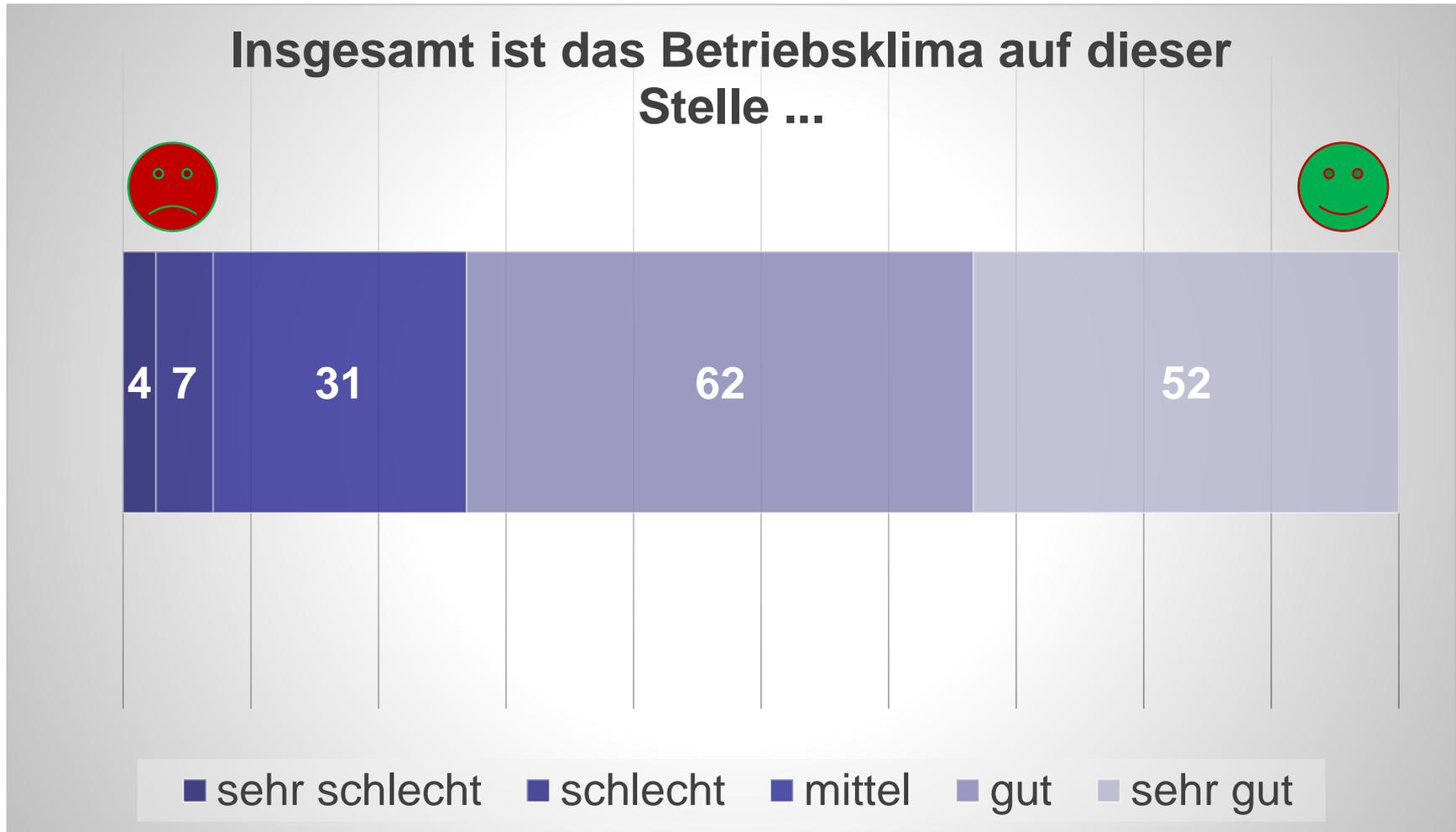
Anzahl der Aufgaben pro Stelle (n=160)



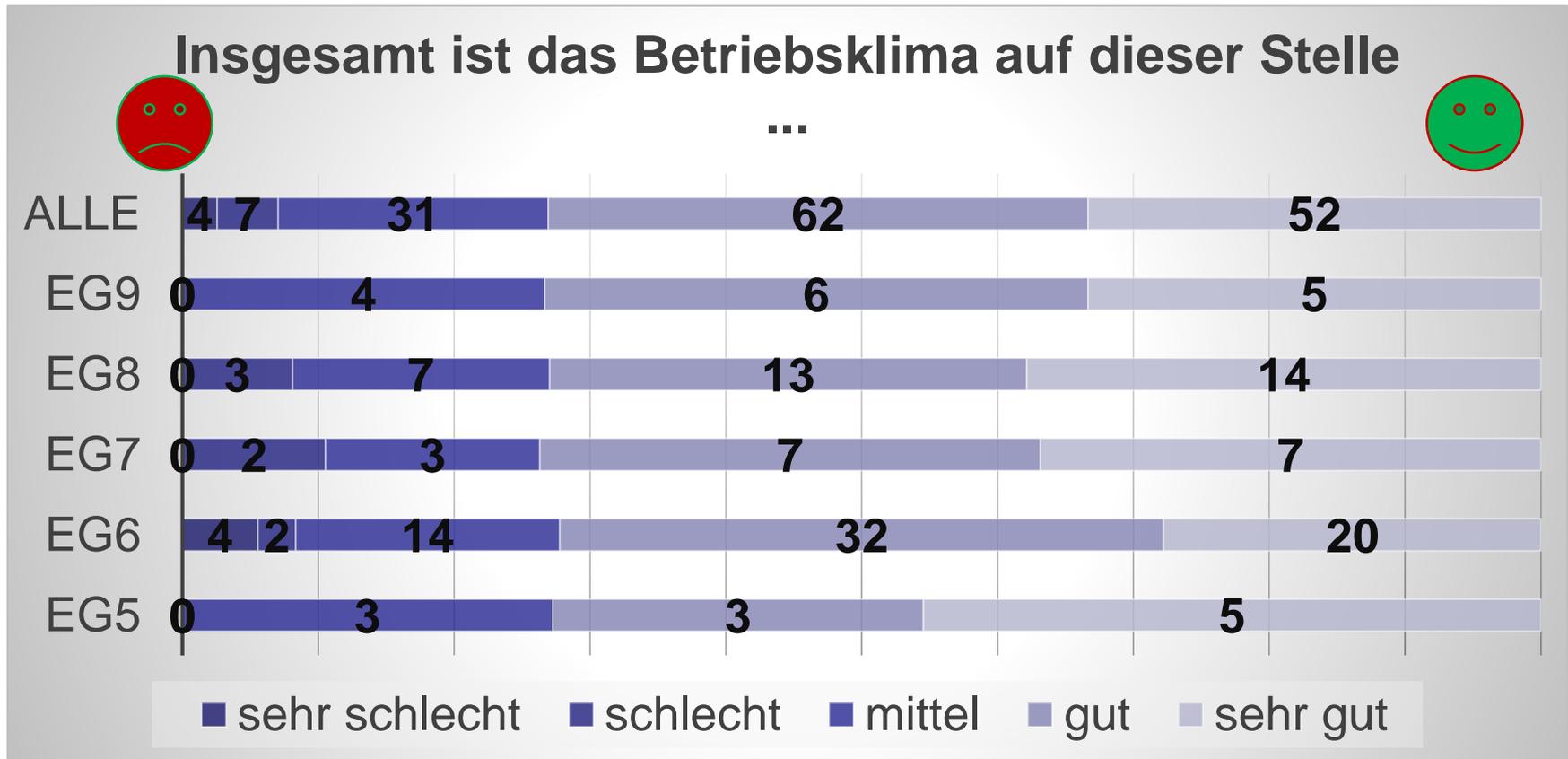
Fragmentierte Stellen. Ein Drittel mehrfach beschäftigt.



Betriebsklima. Insgesamt gut bis sehr gut.



Betriebsklima. Kein Einfluss der Entgeltgruppe.



Knackpunkte. Urlaubsplanung und Vertretung

„Keine Zeit für Urlaub!
Keine Urlaubsvertretung!
Nach dem Urlaub sind
wieder Überstunden
nötig!“

„Durch die
ganzen Termine
[...] ist es [...]
nicht möglich
Urlaub zu
nehmen.“

Wenn ich aus dem Urlaub
komme, will ich nicht, dass
„eine Email-Flut und eine
riesige Ablage auf einen warten
und man Wochen benötigt, um
den Urlaub aufzuarbeiten.“



Ungleichheit. Zitate zur ‚Anwesenheitspflicht‘

„Ich muss ins Büro kommen, obwohl alles im Homeoffice hätte erledigt werden können.“

„Warum sollten es Arbeitnehmer ‚riskieren‘, bei schlechtem Wetter in einen Unfall verwickelt nur um in Präsenz allein zu arbeiten?“

„Es bleibt einfach zu viel Arbeit an diejenigen hängen, die arbeiten und präsent sind.“

„Die Ungleichbehandlung von wissenschaftlichem und administrativ-technischem Personal z. B. in Präsenzfragen sorgt für Unmut. Wer da sein muss, bekommt automatisch mehr ‚Ehrenämter‘ wie z. B. die Ersthelfer-Rolle.“

„Ich habe ständig das Gefühl vom Dekanat beobachtet und kontrolliert zu werden, z.B. wann ich komme und gehe, obwohl es dafür keinen Anlass gibt.“

Arbeitsvorstellungen. Zwischen Freiheit und Klarheit.

„Ich würde gerne unabhängiger arbeiten, dass ich Entscheidungen zur Organisation und Strukturierung meiner Aufgaben treffen kann.“

„Die Uni sollte den modernen Stand mit Videokonferenzen und mobilem Arbeiten und/oder Homeoffice beibehalten. Die Anwesenheit am Arbeitsplatz an der Uni entspricht einem veralteten Standard.“

Freiheit

Klarheit

weg von der Kernarbeitszeit

ein Büro für mehrere Stellen

Wechsel zwischen Präsenz und HomeOffice

räumliche Trennung mehrerer Stellen

klare Arbeits- und Sprechzeiten, Anrufbeantworter

„strikte Trennung zwischen den Stellen, zumindest zeitlich, möglichst auch räumlich

„striktere Abgrenzung zwischen den Arbeitszeiten“

Zugehörigkeit zu einem sehr guten Team	Vielfalt, Abwechslung	Kontakt mit Studierenden	gutes Betriebsklima	Umgang mit Zahlen	sicherer Arbeitsplatz
genug Urlaubstage	Betriebsrente	Herausforderungen	Zusammenarbeit mit Kolleg*innen	Flexibilität durch mobile Arbeit	CMS
SAP	Tarifvertrag	ZUFRIEDENHEIT		Kolleg*innen	Büro
respektvoller Umgangston	International	Was gefällt Ihnen	an Ihrer Arbeit?	selbständiges Arbeiten	Dankbarkeit, Wertschätzung der Vorgesetzten
Marvin	Atmosphäre an der Universität	inspirierendes Umfeld	klare Aufgabenstellung	Einbringen der Sprachen	Balance zwischen Präsenz und Homeoffice
junge Menschen bei Ausbildung unterstützen	Verwaltungsaufgaben	entspannte Arbeitsatmosphäre	gute technische Ausstattung	die eine [...] Stelle	wenige Überstunden

SAP, Marvin	Bezahlung, Eingruppierung	Koordination mehrerer Stellen	zu kleines Büro	wenig soziale Kontakte	permanente Erreichbarkeit, Ablenkung
Zeitdruck, Überstunden, Viertelstellen	Kontrolle und Überwachung	zu wenig Einarbeitung	schlechte Ausstattung der FBs	uneinsichtigen Studierende, Wissenschaftler*innen	langes Sitzen
mangelnde Aufstiegs-möglichkeiten	Präsenzpflicht	UNZUFRIEDENHEIT		Auslagerung von Aufgaben in Sekretariate	automatische ‚Ehrenämter‘ (Ersthelfer*in)
Kommunikation mit anderen Bereichen	unübersichtliche Website	Was gefällt Ihnen nicht	an Ihrer Arbeit?	alte, zugige Gebäude, keine Küchen/ Pausenräume	schlechtes Arbeitsklima, kein Teamwork
umständliches Bestellwesen	wenig Zusammenhalt unter Sekretär*innen	Respektlosigkeit durch Vorgesetzte	wenig Wertschätzung	(Fach-) Personal-mangel	E-Mail-Flut nach Urlaub / Krankheit
Eintönigkeit, Routine	Frauen-feindlichkeit	„die andere [...] Stelle“	wechselnde Vorgesetzte	hygienische Bedingungen in Büros	uneinheitliche, komplizierte Prozesse

Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg. Benefit.

- ✓ dauerhafte Option mobiles Arbeiten für ALLE mit 40% der Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung geregelt
- ✓ Wegzeiten=Arbeitszeiten bei gleichartigen Stellen
- ✓ Beratungen bekannt gemacht und ausgebaut
- ✓ Orientierungen für Tätigkeitsbeschreibungen erarbeitet, Eingruppierungsmerkmale transparenter gemacht (umgesetzt, Ausbau in Planung)
- ✓ lokale Vernetzung angeregt
- ✓ Dialog mit „Fairnetzt Euch!“, überregionale Präsentation der Ergebnisse auf bukof-Tagung 2021, Weitergabe des Fragebogens an andere Hochschulen
- ✓ großes Interesse an der Umfrage (Personalrat, Personalabteilung, Gleichstellungskommission, ...)



Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg. Weitere Planungen.

- Wiederholung der Umfrage 2023 mit Fokus
- schriftlicher Bericht
- Psychische Gefährdungsbeurteilungen, Löschung von Mails während Urlaub, Geschlechtergerechte Parkraumbewirtschaftung => in Frauenförder- und Gleichstellungsplan ab 2023
- Entgeltgleichheitscheck 2023/2024
- Arbeitsgemeinschaft Sekretariate und Büroorganisation bekannter machen und unterstützen
- Einstiegs-/“Buddy“-Programm für Neueinsteiger*innen
- Pionierprojekte vom „Vorzimmer“ zu aufgabenorientierten Teamlösungen => erste Überlegungen

Grundsätzliches zu Umfragen

Kernfragebogen für Ihre weitere Arbeit

Grundsätzliches zu Umfragen. Zügeln Sie Ihre Erwartungen!

Was müssen Sie unbedingt wissen?

≠

Was würden Sie gern alles wissen?

Was antworten die Befragten?

≠

Welche Antworten hätten Sie gern?

Grundsätzliches zu Umfragen. Aufbau

(nach <https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/de:create:tips>, zuletzt abgerufen am 08.09.2022)

- Die Fragen zu Beginn des Fragebogens sollten einfach und angenehm zu beantworten sein.
- Die Einstiegsfragen sollten explizit zum angekündigten Thema der Befragung sein.
- Fragen zum selben Themenbereich oder Gegenstand sollten direkt nacheinander gestellt werden.
- Fragen zum selben Themenbereich oder Gegenstand sollten vom Allgemeinen zum Speziellen angeordnet werden.
- Sensible Fragen, bei denen sich einige Befragte möglicherweise unwohl fühlen, sollten am Ende des Fragebogens platziert werden.
- Verwenden Sie Filterfragen, damit Teilnehmende keine für sie irrelevante Fragen gestellt bekommen.

Grundsätzliches zu Umfragen. Formulierung

(nach <https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/de:create:tips>, zuletzt abgerufen am 08.09.2022)

- Verwenden Sie einfache, gebräuchliche Wörter.
- Verwenden Sie einen einfachen Satzbau.
- Vermeiden Sie mehrdeutige Wörter.
- Formulieren Sie so spezifisch und konkret wie möglich.
- Antwortoptionen müssen vollständig sein und sich gegenseitig ausschließen.
- Vermeiden Sie einseitige oder wertende Frageformulierungen, die Teilnehmende zu einer der Antwortoptionen drängen.
- Fragen Sie stets nur nach *einem* Sachverhalt.
- Vermeiden Sie Fragen mit einfachen oder doppelten Verneinungen.

Grundsätzliches zu Umfragen. Inhalt und Form.

(nach <https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/de:create:tips>, zuletzt abgerufen am 08.09.2022)

- Offene Texteingabefelder sind für den erwarteten Inhalt optimiert.
- Es ist ein Impressum vorhanden, Teilnehmende sehen, an wen sie sich ggf. wenden können.
- Rechtschreibung und Grammatik in Texten und Fragen wurden überprüft.
- Es werden nur kurze Texte verwendet.
- In den Fragen werden kurze, einfache Sätzen verwendet.
- Jede Frage und alle Zeilenumbrüche sehen sauber aus.

Grundsätzliches zu Umfragen. PreTest

Machen Sie einen PreTest!

- Fragebogen ausgewählten Nutzer*innen präsentieren.
- Beim Ausfüllen laut denken lassen.
- Alles notieren, nicht nachfragen.
- Ggf. Nachfragen stellen.
- Erst nach ausreichend Kritik aufhören.

- Fragebogen überarbeiten.

Grundsätzliches zu Umfragen. PreTest

Machen Sie einen (neuen) PreTest!

- Fragebogen ausgewählten Nutzer*innen präsentieren.
- Beim Ausfüllen laut denken lassen.
- Alles notieren, nicht nachfragen.
- Ggf. Nachfragen stellen.
- Erst nach ausreichend Kritik aufhören.
- Fragebogen überarbeiten.



Kernfragebogen. Erste Einblicke.

https://www.soscisurvey.de/sekumfrage_bukof/?act=8Dwao0BvVfld9ymMyduNufor

Kernfragebogen. Gemeinsame Weiterentwicklung.

am Freitag, 7. Oktober 2022

12.00 bis 13.30 Uhr

auf BigBlueButton

<https://webconf.hrz.uni-marburg.de/b/ste-peh-m9t>

Bei Interesse tragen Sie sich bitter hier ein:

<https://terminplaner4.dfn.de/14nTmrGBfv813WjJ>

Vorheriges Ausfüllen des Fragebogenentwurfs zwingend notwendig:

https://www.soscisurvey.de/sekumfrage_bukof/?act=8Dwao0BvVfld9ym

[MyduNufor](#)

Bitte notieren Sie all Ihre Eindrücke, Fragen und Verbesserungsvorschläge!

Resümee

Was nehme ich mit?

Resümee. Motivation

Wie kann ich meine Arbeit durch eine Umfrage sichtbar machen?

Wen kann ich mit einer Umfrage erreichen?

Resümee. Umsetzung

Wie kann ich eine Umfrage an meiner Hochschule umsetzen?

Wer kann mich bei meiner Umfrage unterstützen?

Resümee. Benefit

Welche Chancen bietet eine Umfrage an meiner Hochschule?

Welche Risiken birgt eine Umfrage an meiner Hochschule?

Was werde ich konkret als nächstes tun?

Kontakt.

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit!

Stefanie Wittich

Referentin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Philipps-Universität Marburg

Bahnhofstraße 7, 35037 Marburg

Tel.: +49 6421 28-26277

[stefanie.wittich \[at\] verwaltung.uni-marburg.de](mailto:stefanie.wittich[at]verwaltung.uni-marburg.de)

www.uni-marburg.de/frauen