

LWL-Mitarbeitendenbefragung 2026

Informationsveranstaltung für Führungskräfte

LWL»weiter

WeiterWissen und ihren
Bereich gestalten

Agenda

- Blick Gesamtbericht
- Der LWLweiter-Prozess
- Ihr Fahrplan als Führungskraft
- Auf einen Blick
- So unterstützen wir Sie in der Umsetzungsphase
 - Wie kann ich den Ergebnisbericht lesen?
 - So können Sie starten
 - Unterstützung in der Umsetzungsphase
- Maßnahmendokumentation

Teilnahmequoten

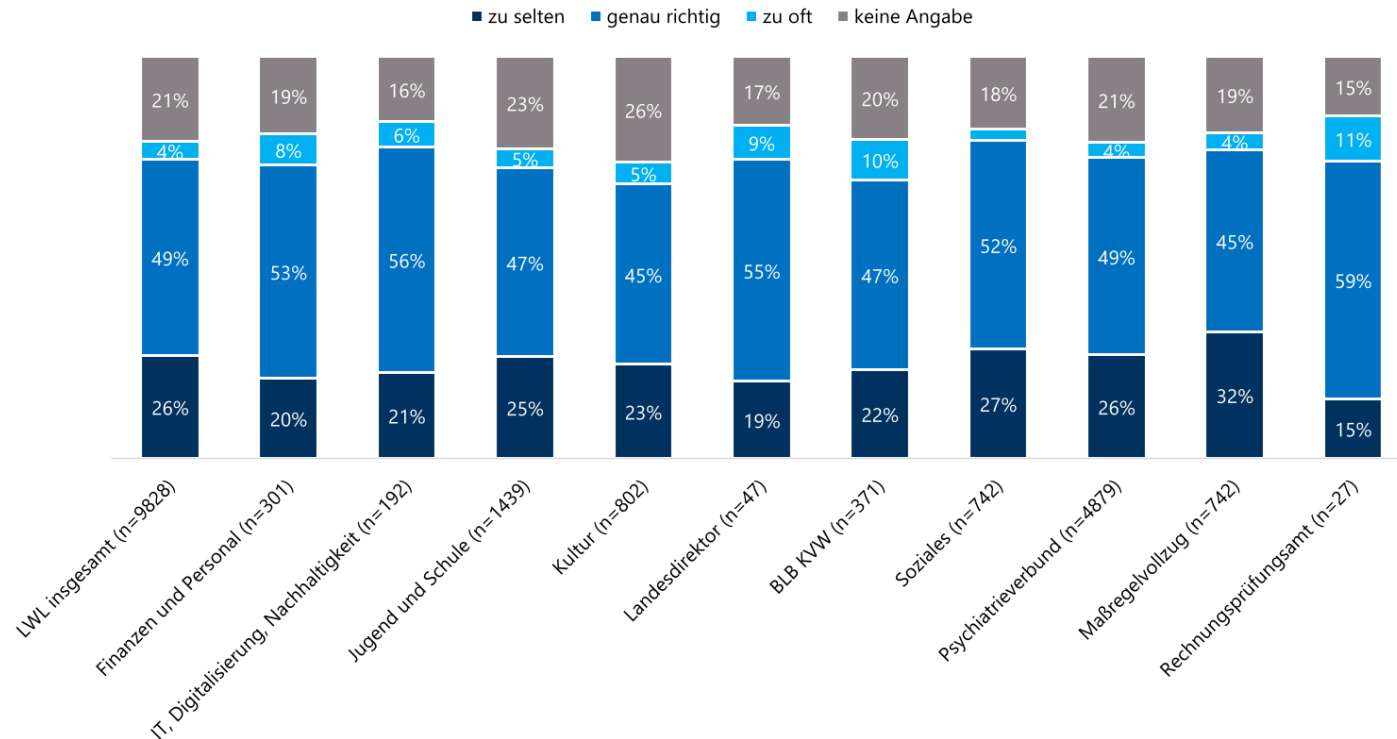
Rücklaufquoten			
Bereich	Jahr	Teilnehmende	Quote
LWL insgesamt	2026	9828 von 21160	46%
	2023	10438 von 19578	53%
Dezernat Finanzen und Personal	2026	301 von 381	79%
	2023	-	
Dezernat IT, Digitalisierung und Nachhaltigkeit	2026	192 von 261	74%
	2023	-	
Dezernat Jugend und Schule	2026	1439 von 2461	58%
	2023	1382 von 2139	65%
Dezernat Kultur	2026	802 von 1394	58%
	2023	862 von 1274	68%
Dezernat Landesdirektor	2026	47 von 56	84%
	2023	45 von 50	90%
Dezernat LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb und Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe	2026	371 von 499	74%
	2023	355 von 422	84%
Dezernat Soziales	2026	742 von 1064	70%
	2023	806 von 1052	77%
LWL-Abteilung für Krankenhäuser und Gesundheitswesen, LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen	2026	4879 von 11844	41%
	2023	5246 von 11150	47%
LWL-Maßregelvollzugsabteilung Westfalen, LWL-Maßregelvollzugskliniken	2026	742 von 1430	52%
	2023	917 von 1484	62%
LWL-Rechnungsprüfungsamt	2026	27 von 33	82%
	2023	21 von 25	84%
Sonstige (Beurlaubte, Ausbildung, Personalrat)	2026	217 von 1737	16%
	2023	310 von 1436	22%

repräsentative Ergebnisse
aus denen Maßnahmen
abgeleitet werden können

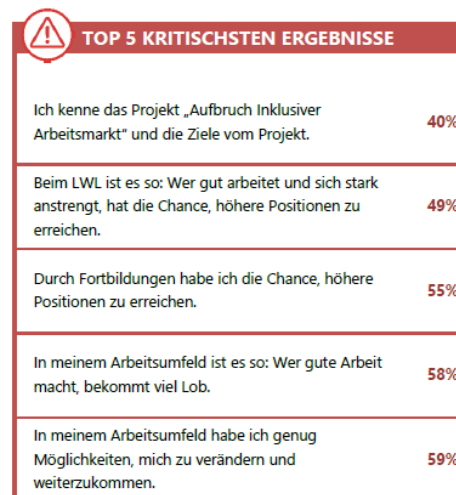
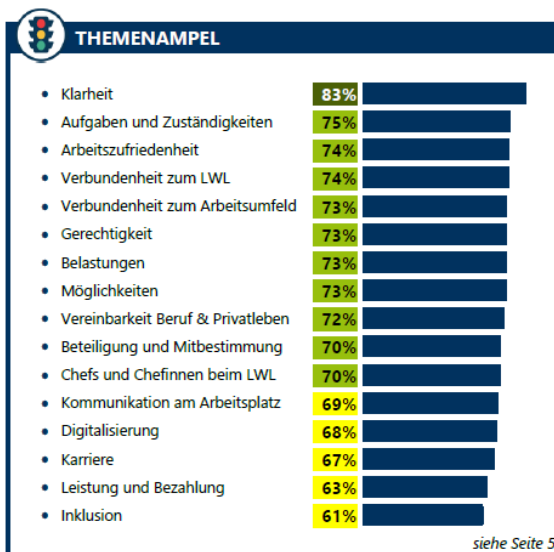
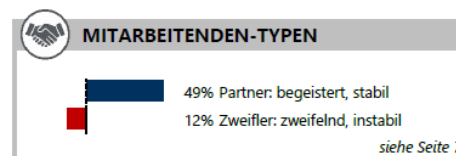
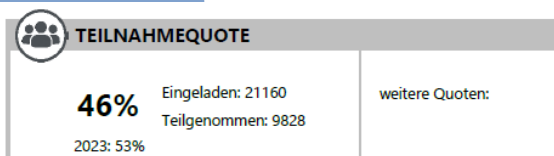
Stimmung zur Häufigkeit der MAB

Befragungsturnus

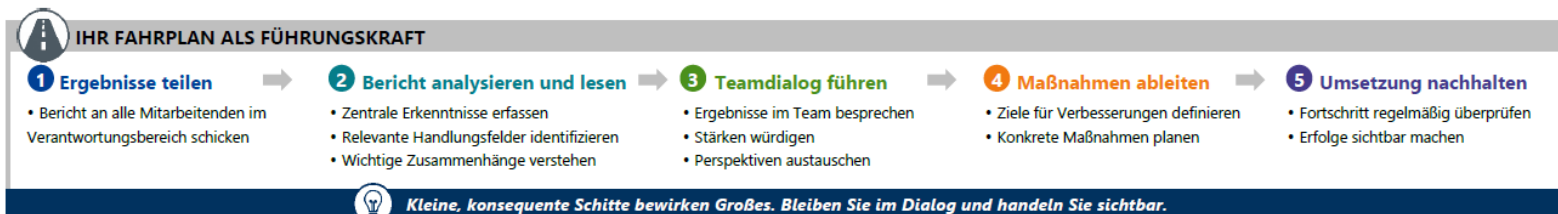
Frage: Diese Befragung wurde bisher alle 3 Jahre gemacht.
Ist das für Sie...



Zusammenfassung



AMPEL: (80-100%) ausgezeichnet, (70-79%) gut, (60-69%) durchschnittlich, (50-59%) unbefriedigend, (40-49%) schlecht, (0-39%) kritisch



Employer Branding Index

Der Employer Branding Index (EBI) spiegelt die Attraktivität des jeweiligen Unternehmens als Arbeitgeber wider. Der EBI verwendet die Antworten der teilnehmenden Mitarbeiter*innen zu sechs Fragen und verrechnet diese auf Basis einer mathematischen Formel zu einer Indexzahl, welche das durchschnittliche Bindungsniveau anzeigt.

Mitarbeitendentypologie:



n = 9828

Auf Basis der sechs Fragen werden zusätzlich zwei Sub-Indices errechnet:

- Die **"Stabilität"** ist dabei zu verstehen als Beständigkeit oder Verlässlichkeit der Arbeitsbeziehung im Sinne einer Wahrscheinlichkeit, dass die Mitarbeitenden weiterhin im Unternehmen verbleiben werden, weitgehend unabhängig von den Gründen hierfür.
- Die Stärke der **"Überzeugung"** verkörpert die eher emotionale Sichtweise einer Person, mit dem gegenwärtigen Arbeitsplatz "am richtigen Ort" zu sein.

Aus diesen beiden Zahlen lassen sich dann die folgenden vier Haupttypen von Mitarbeitenden ableiten:

PARTNER	Mitarbeitende begeistert, Beziehung stabil: Fundament der Zusammenarbeit
ÜBERZEUGTE	Mitarbeitende noch überzeugt, Beziehung weniger stabil: sucht immer das beste Angebot
VERBUNDENE	Mitarbeitende weniger überzeugt, Beziehung noch stabil: evtl. wegen fehlender Alternativen gebunden
ZWEIFLER	Mitarbeitende zweifelnd, Beziehung instabil: mögliche negative Multiplikatoren und evtl. Kündigung

Auswertung nach demografischen Variablen

2.3 Auswertung nach demografischen Variablen

LWLweiter

Bei den im Folgenden aufgeführten Zahlen handelt es sich um den **Zustimmungsgrad** zum jeweiligen Themenschwerpunkt. Erläuterung zum Zustimmungsgrad: siehe Seite 8.

	Berichtsebene		Führungsverantwortung		Geschlecht		Alter					LWL-Zugehörigkeit					Arbeitszeitmodell					Arbeitsvertrag		Grad der Behinderung		Migrationshintergrund	
	ja	nein	weiblich	männlich	divers	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	über 55 Jahre	bis 2 Jahre	3 bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	11 bis 20 Jahre	über 20 Jahre	1-10 Stunden	11-20 Stunden	21-30 Stunden	31-39 Stunden	40 Stunden oder mehr	Vollzeit	Beamter / Beamtin	Angestellte*r	1-50%	51+ %		
Teilnehmendenzahl →	9828	1023	8057	6380	2546	34	474	1946	2154	1845	2126	1461	1916	1695	1697	2090	142	897	1923	1237	6	4701	500	8624	642	468	1438
Arbeitszufriedenheit																											
Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Arbeit beim LWL?	74%	80%	74%	75%	76%	64%	77%	74%	75%	76%	76%	80%	75%	73%	75%	74%	80%	76%	75%	74%	53%	75%	76%	75%	74%	75%	76%
Verbundenheit zum LWL																											
Der LWL ist für mich ein guter Arbeitgeber.	81%	85%	81%	81%	82%	70%	82%	80%	81%	83%	82%	84%	81%	80%	81%	81%	85%	81%	81%	80%	73%	82%	82%	81%	82%	82%	83%
Ich bin stolz darauf, beim LWL zu arbeiten.	73%	78%	73%	74%	73%	59%	78%	72%	74%	75%	74%	79%	74%	72%	73%	73%	76%	74%	73%	71%	67%	75%	74%	73%	75%	76%	79%
Meine Entscheidung, beim LWL zu arbeiten, war richtig. Ich würde die Entscheidung heute wieder so treffen.	80%	85%	80%	81%	82%	67%	83%	81%	82%	82%	81%	85%	82%	81%	80%	79%	86%	82%	81%	79%	73%	81%	80%	81%	80%	82%	83%
Durch meine Arbeit beim LWL habe ich viele Vorteile. Ich denke: Bei einem anderen Arbeitgeber hat man nicht so viele Vorteile.	69%	73%	69%	70%	69%	55%	69%	67%	69%	71%	72%	72%	68%	68%	69%	70%	76%	70%	70%	68%	53%	69%	66%	69%	70%	74%	72%
Ich sage auch zu anderen: Der LWL ist ein guter Arbeitgeber.	76%	83%	76%	77%	77%	59%	79%	76%	77%	79%	78%	81%	77%	76%	77%	76%	81%	77%	76%	75%	60%	78%	78%	77%	77%	79%	80%
Ich möchte auch in Zukunft beim LWL arbeiten.	81%	85%	81%	82%	82%	71%	79%	80%	82%	84%	84%	84%	80%	81%	82%	83%	84%	82%	82%	81%	67%	82%	81%	82%	83%	85%	83%
Die Leitsprüche des LWL sind: Wir unternehmen Gutes. Für die Menschen. Für Westfalen-Lippe. Erlebe was in WIR steckt. Ich finde diese Sätze gut.	73%	76%	73%	75%	73%	56%	79%	73%	73%	75%	74%	79%	74%	73%	72%	72%	80%	75%	74%	71%	70%	74%	75%	74%	74%	75%	78%
Beim LWL habe ich einen sicheren Arbeitsplatz.	85%	89%	84%	85%	86%	75%	83%	85%	85%	85%	86%	82%	84%	86%	86%	87%	84%	83%	84%	85%	80%	86%	91%	85%	85%	86%	85%
Ich sehe mich als Teil des LWL und nicht nur als Mitarbeiter beziehungsweise Mitarbeiterin meiner Einrichtung.	65%	74%	64%	65%	67%	53%	62%	61%	65%	69%	70%	68%	63%	63%	66%	68%	68%	63%	64%	63%	73%	67%	71%	65%	67%	68%	69%
Der LWL feiert besondere Anlässe. Zum Beispiel, wenn Weihnachten ist oder jemand lange Zeit beim LWL arbeitet.	68%	71%	69%	69%	69%	50%	72%	67%	68%	70%	71%	76%	70%	67%	65%	68%	76%	71%	69%	67%	63%	69%	67%	69%	69%	72%	72%

Hinweis: Aus Anonymitätsgründen und zu geringer Personenzahl werden manche Spalten ggf. nicht ausgewiesen.

1. Der LWLweiter-Prozess

28. August 2026 - Veröffentlichung des Gesamtberichts im Intranet.

Versand der Einzelergebnisberichte an die Führungskraft.

Nutzen Sie die Ergebnisse für die Weiterentwicklung Ihres Bereichs

Ziel der Umsetzungsphase

- Handlungsfelder aus den Ergebnissen ableiten
- Konkrete Maßnahmen gemeinsam entwickeln und umsetzen
- Die Zusammenarbeit nachhaltig weiterentwickeln

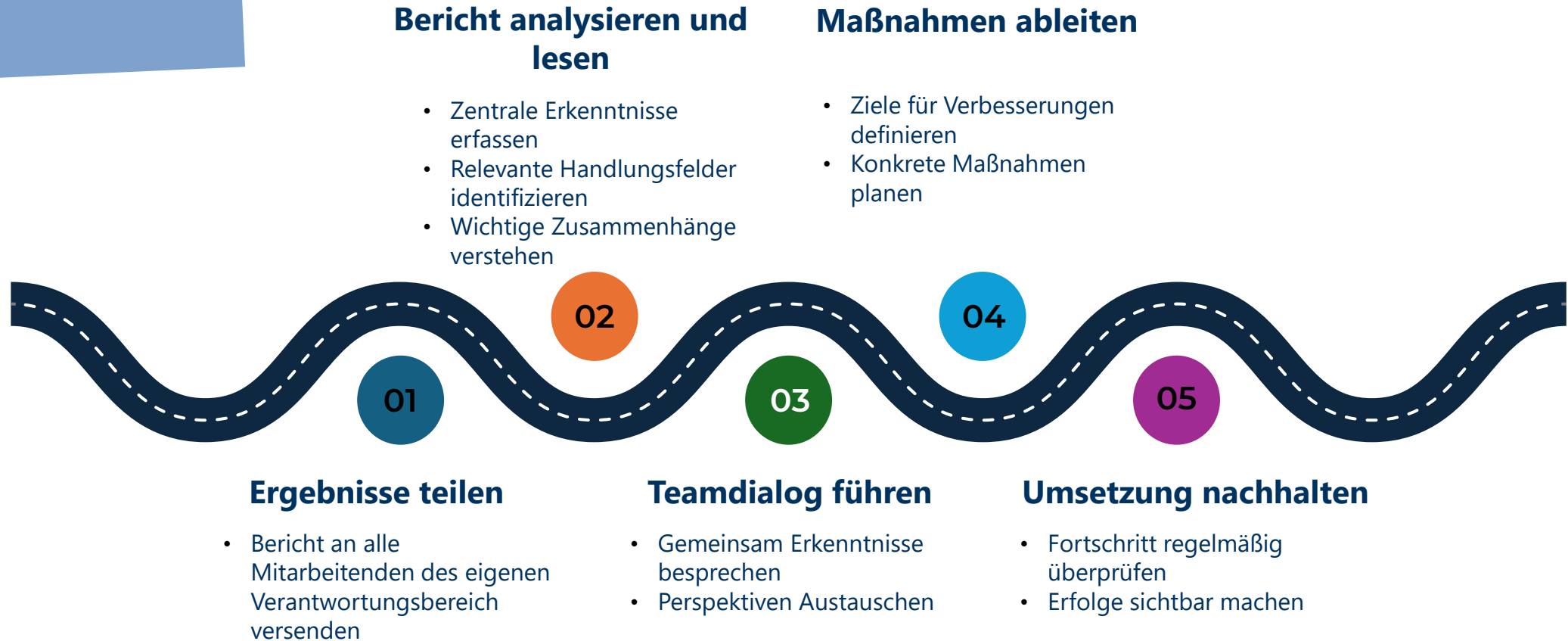
Warum ist das wichtig?

- Die Ergebnisse bilden die Grundlage für gezielte Verbesserungen.
- Ihre Mitarbeitenden erwarten, dass die Ergebnisse aufgegriffen und gemeinsam besprochen werden.
- Eine offene Auseinandersetzung stärkt Vertrauen und Beteiligung.

Unterstützung: [WeiterWissen.lwl.org](https://www.weiterwissen.lwl.org)



Ihr Fahrplan als Führungskraft



2. Auf einen Blick

1. Berichte weitergeben

Bericht liegt ab mindestens 5 Teilnehmenden vor
Einzelergebnisbericht transparent mit dem Team teilen

2. Ergebnisse reflektieren

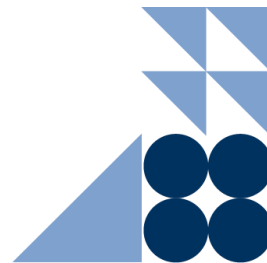
Welche Ergebnisse fallen besonders auf?
Welche Stärken werden sichtbar?
Wo besteht Verbesserungsbedarf?
Was kann ich selbst zur Weiterentwicklung beitragen?

3. Maßnahmen ableiten

Maßnahmen eigenverantwortlich aus den Ergebnissen ableiten.
Bestehende Austauschformate nutzen – keine neuen Strukturen schaffen.
MAB-Ergebnisse mit laufenden Prozessen und Entscheidungen verknüpfen.

4. Sonderberichte

Inklusion, Chancengleichheit, Digitalisierung, Klima, Umwelt, Nachhaltigkeit und Gesundheit



3. So unterstützen wir Sie in der Umsetzungsphase



- **Informationen, Tipps und Tools** rund um die Gestaltung Ihres Veränderungsprozesses finden Sie auf WeiterWissen.lwl.org

3. So unterstützen wir Sie in der Umsetzungsphase

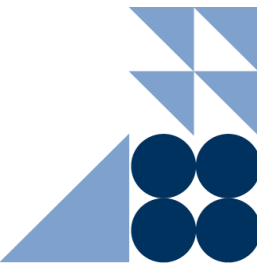
Wie kann ich den Ergebnisbericht lesen?

The screenshot shows a video player interface. The main content area displays a presentation slide with the title 'Mitarbeitendenbefragung 2026' and the subtitle 'Landschaftsverband Westfalen-Lippe'. Below the title, there is a table with two columns: 'Dezernat' and 'Einrichtung/Abteilung'. The table contains the following data:

DEZERNAT XYZ	ABTEILUNG A
BEREICH B	

The right side of the video player shows a dark blue sidebar with a speaker icon and the title 'Der Basisteil'. Below the title, the text reads: 'Im ersten Video schauen wir auf die allgemeinen Informationen und auf die Zahlen im Basisteil. Dieser gibt bereits eine sehr gute Orientierung und ermöglicht eine erste Identifizierung von Themenschwerpunkten.'

Nutzen Sie die [Erklärvideos](#) auf der Seite **WeiterWissen** sowie die weiterführenden Informationen.



3. Wie gelingt die Umsetzung?

So können Sie starten:

Im Team besprechen

Themen in regulären
Besprechungen
aufgreifen



Workshop durchführen

Handlungsfelder gemeinsam
erarbeiten

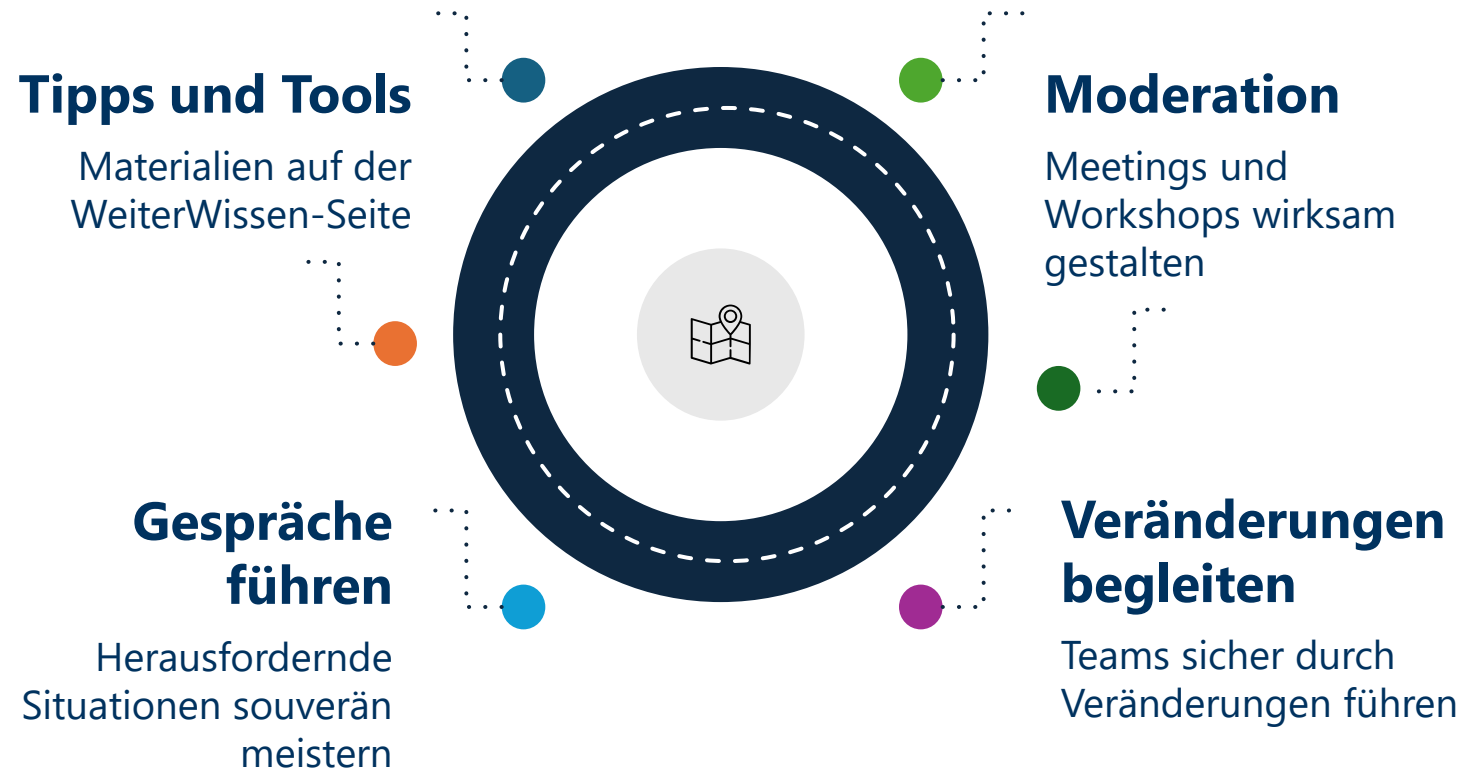


Arbeitsgruppe bilden

Maßnahmen gezielt
vorantreiben



3. Unterstützung in der Umsetzungsphase



Alle Inhalte finden Sie auf der [WeiterWissen-Seite](#).

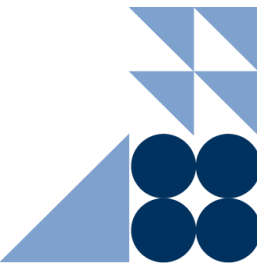
- Bei besonderem Beratungs- oder Unterstützungsbedarf wenden Sie sich bitte an die für Ihren Bereich zuständige Ansprechperson.

Maßnahmendokumentation

Start des Nachhaltens von abgeleiteten
Maßnahmen **ab Herbst 2026**

Was bedeutet das für Sie als Führungskraft?

- ✓ **Notieren Sie** sich Ihre **geplanten** oder **umgesetzten Maßnahmen** direkt in der digitalen Maßnahmenabfrage.
- ✓ **Kommunizieren Sie** auch **intern** an Ihre Beschäftigten, welche Maßnahmen geplant sind oder schon umgesetzt wurden.
- ✓ **Aktualisieren** Sie die Dokumentation regelmäßig, wenn Sie erst zu einem späteren Zeitpunkt Maßnahmen ableiten.



5. Maßnahmendokumentation

LWL- Mitarbeitendenbefragung 2026

Dokumentationstool

- Dieser Zugang ist gültig für:
 - **Benutzer:** Max Mustermann
 - **Bericht:** 2026_LWL_Soziales--LWL-Inklusionsamt Soziale Teilhabe.pdf
- Bitte dokumentieren Sie in diesem Tool alle Maßnahmen, die Sie aus den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung 2026 abgeleitet haben.
- Die Dokumentation der Maßnahmen hilft dem LWL einzuschätzen, an welchen Themenfeldern die Organisation arbeitet und welche Verbesserungen durch die Mitarbeitendenbefragung angestoßen wurden.
- Sie können **bis zu 5 Maßnahmen** dokumentieren:

1. Maßnahme:
2. Maßnahme:
3. Maßnahme:
4. Maßnahme:
5. Maßnahme:

LWL- Mitarbeitendenbefragung 2026

1. Maßnahme

Bitte wählen Sie alle Schwerpunktthemen aus, auf die diese Maßnahme abzielt.

- | | |
|--|--|
| ☐ Arbeitszufriedenheit | ☐ Verbundenheit zum LWL |
| ☐ Verbundenheit zum Arbeitsumfeld | ☐ Kommunikation am Arbeitsplatz |
| ☐ Vereinbarkeit Beruf & Privatleben | ☐ Gerechtigkeit |
| ☐ Belastungen | ☐ Klarheit |
| ☐ Möglichkeiten | ☐ Aufgaben und Zuständigkeiten |
| ☐ Beteiligung und Mitbestimmung | ☐ Leistung und Bezahlung |
| ☐ Karriere | ☐ Digitalisierung |
| ☐ Inklusion | ☐ Chefs und Chefinnen beim LWL |
| ☐ Sonstiges | |

Bitte beschreiben Sie die Maßnahme in wenigen Sätzen.

Zurück

Speichern

**Landschaftsverband
Westfalen-Lippe (LWL)**

Karlstraße 3
48147 Münster
Tel.: 0251 591-6455
mab@lwl.org
www.lwl.org



Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Abstimmung aus welchem Bereich Sie kommen:

„1“ in den Chat für: Hauptverwaltung/Schulen/Museen

„2“ in den Chat für: PV/MRV