

#### **4. Weiterbildung, Fortbildung und Bildungsurlaub – Schlüssel zu Arbeitsplatzzufriedenheit ?**

Weiterbildung ist Ort des Innehaltens über individuelle, gesellschaftliche oder berufliche Aktivitäten zu reflektieren und liefert gleichzeitig Menschen das Handwerkszeug, den eigenen (Arbeits-) Alltag zu bereichern, zu beleben und/oder effektiver zu gestalten. Fortbildung dient der beruflichen Weiterqualifizierung. Eine Woche Bildungsurlaub zu Themen der eigenen Wahl und selbstfinanziert steht jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer zu. Nur wenige nehmen ihn in Anspruch.

Eine Untersuchung aus Nordrhein-Westfalen kommt zu folgenden Ergebnissen:

„Ebenso wie andere Studien belegt diese Untersuchung (ISO-Studie 1987<sup>1</sup>), dass das Weiterbildungsverhalten sehr stark durch die schulische und berufliche Qualifikation beeinflusst wird. (...)

23% der Beschäftigten mit Hauptschulabschluss und Lehre gaben an, in letzter Zeit an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Demgegenüber stehen 40% der Befragten mit Abitur und 58% derjenigen mit einem Studienabschluss.

Ebensolche Differenzen zeigen sich bezüglich der Stellung im Beruf. Nur 8% der un- und angelernten Arbeiterinnen und Arbeiter, jedoch 58% der leitenden Angestellten und 64% der Beamtinnen und Beamten haben innerhalb ihres jetzigen Beschäftigungsverhältnisses an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.

Es zeigen sich auch Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Gemäß der Studie nahmen 27% der Frauen gegenüber 36% der Männer an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen teil. Allein Teilzeitbeschäftigte nehmen mit 19% deutlich seltener an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teil als Vollzeitbeschäftigte, die einen Anteil von 33% ausweisen.“<sup>2</sup>

Die Fachhochschule NON bietet durch die Implementierung des Amtes einer bzw. eines Weiterbildungsbeauftragten ein ganzjähriges, hochwertiges Weiterbildungsprogramm für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Die Hochschulleitung bot 1999 zusätzlich ein „Qualifizierungsprogramm“ für berufliche Fortbildungen an, besonders im Bereich Globalhaushalt und Verwaltungsreform. Die Dezernatsleitungen sollten Teilnehmende mit einschlägigen Ressortzuständigkeiten bestimmen. Das Qualifizierungsprogramm wurde gut angenommen. Hier wurden ausschließlich externe Trainerinnen, Trainer, Moderatorinnen, Moderatoren und Erwachsenenbildnerinnen bzw. Erwachsenenbildner engagiert, während das Weiterbildungsprogramm zum Teil durch qualifizierte Kolleginnen und Kollegen als Leiterinnen und Leiter der Kurse durchgeführt wird.

Die Fragen, die im Bereich Fort- und Weiterbildung gestellt wurden, zielten ausschließlich auf den internen Bereich ab, also wie werden die arbeitsplatzbezogenen Fortbildungen und zu allgemeinen Themen angebotenen Weiterbildungen angenommen, die die Fachhochschule NON ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet.

Wolf Paschen, Weiterbildungsbeauftragter der Fachhochschule von 1991 bis 1998, hat im Jahr 1997 eine Befragung zu den Weiterbildungsinteressen der Beschäftigten für 1998 und eine Evaluation des Weiterbildungsprogrammes von 1997 durchgeführt. Teilweise gehen die Fragen in dieselbe Richtung, wie in der von Frauenbüro und Personalrat durchgeführten Befragung. Der Fragebogen war allerdings nicht geschlechtsdifferenziert angelegt.

Maike Boje, Weiterbildungsbeauftragte der Fachhochschule NON von Ende 1998 bis Anfang 2000, hat für das Jahr 1999 eine Analyse der Teilnahmestruktur erarbeitet. Hier stellte sie fest: Nur 58 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 240 haben 1999 Weiterbildungsveranstaltungen besucht. Viele von ihnen nahmen an mehreren Weiterbildungsveranstaltungen teil, es gab insgesamt 104 Teilnahmen.

---

<sup>1</sup> Berichte des Institutes zur Erforschung Sozialer Chancen (ISO) Nr. 36: Bolder, Axel: Berufliche Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse. Eine Literaturdokumentation. Köln, 1987

<sup>2</sup> Landesinstitut für Schule und Weiterbildung NRW: Arbeit, Zeitorganisation und Weiterbildung. Soest 1992, S.29f

Das heißt, dass nur 24% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Weiterbildungsprogramm, das für alle Beschäftigten angeboten wird, nutzen.

Ein Grund für diese geringe Zahl kann das parallel angebotene Qualifizierungsprogramm sein. In diesem Zusammenhang wäre interessant, die Zahlen der Teilnehmenden zu ermitteln und eine vertiefte Untersuchung anzustrengen.

Um einen Überblick über die Entwicklung zu geben, hier eine Tabelle der Teilnahmezahlen 1991 bis 1999. Leider konnte die Zahl der Doppelteilnahmen außer - wie oben erwähnt - für das Jahr 1999, nicht ermittelt werden.

**Teilnahmen an Weiterbildungsveranstaltungen der Fachhochschule NON  
1991 bis 1999**

*Tabelle 24*

Jahr	Teilnahmen	Personen	Davon von Frauen	Davon von Männern	Beschäftigte insgesamt
1991	33		28	5	n.E.
1992	39		30	9	n.E.
1993	49		46	3	152
1994	105		93	12	166
1995	92		64	28	180
1996	78		65	13	189
1997	155 ♦ 100		131 ♦	24 ♦	193
1998	109		94	15	212
1999	104	58	86	18	223

♦ hier liegen nur die Zahlen der Anmeldungen vor. Die tatsächlichen Teilnahmen liegen durchschnittlich bei 76% von den Anmeldungen.

Die Zahl der Teilnehmerinnen ist hoch, er ist durchschnittlich höher (83,5%) als ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt (64%).

Der Vergleich zwischen den Beschäftigtenzahlen und Teilnehmenden zeigt, dass durchschnittlich höchstens 50% der Beschäftigten das Angebot nutzen, obwohl es sich ausdrücklich an alle Beschäftigten der Fachhochschule Nordostniedersachsen richtet.

Oftmals wird geäußert, dass die Außenstandorte nur unzureichend mit Weiterbildungsangeboten vor Ort ausgestattet sind. Die Beschäftigten dort nehmen an in Lüneburg stattfindenden Weiterbildungen oftmals nicht teil, weil ihnen die Wege zu lang und der Zeitaufwand zu hoch sind.

In der Reflexion des Jahres 1999 berichtet Frau Boje: „Setzt man die jeweilige Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den drei Studienorten in Bezug zu der Anzahl der von dort ausgehenden Teilnahmen, haben 14 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Buxtehude, 38% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Suderburg und 59% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Lüneburg das Seminarangebot wahrgenommen.“

#### 4.1. Das Interesse an Weiterbildung ist groß !

Die Fragen 35 nach der Teilnahme an einer internen Fortbildung in der Vergangenheit und 36 nach dem Wunsch Fortbildungen zu besuchen wurden vergleichbar in der ISO-Studie von 1987<sup>3</sup> erhoben. Dort wurde die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten erfragt. Die Fragestellung zielte auf berufliche Weiterbildung im Kontext des derzeitigen Arbeitsplatzes ab, genau wie in der vorliegenden Untersuchung.

„Auf die Frage, ob sie an einer Weiterqualifizierung innerhalb der Arbeitszeit interessiert seien, äußerten sich zwei Drittel zustimmend. Anders sieht es jedoch in der Weiterbildungsrealität aus. Die Frage in der Untersuchung von 1989, ob die Befragten im Rahmen ihres derzeitigen Beschäftigungsverhältnisses Kurse oder Seminare besucht haben, die der Fortbildung im Beruf ... dienen, bejahten nur noch ein Drittel der Beschäftigten.“<sup>4</sup>

#### Zu Frage 35. Haben Sie schon einmal an einer Fortbildung teilgenommen?

Diese Frage beantworteten 77% der Population mit Ja. Verglichen mit den Zahlen der Weiterbildungsbeauftragten von 1999 also deutlich höher. Es wurde aber nicht nach dem laufenden Jahr gefragt, der Besuch einer Fortbildung kann also auch schon Jahre zurück liegen.

Table 25

Frage 35: An Fortbildungen teilgenommen?	Gesamt	Davon Frauen	„Teilzeitfrauen“	Davon Männer	o. Angabe d. Geschlechts
Ja	58	39	20	14	5
Nein	13	7	6	6	0
Keine Angaben	4	2	1	2	0
Gesamtnennungen	75	48	27	22	5

Personenzahl: 75

17 % gaben an, noch nie an einer hochschulinternen Fortbildung teilgenommen zu haben. Gemessen an der Tatsache, dass die Angebote kostenlos sind und innerhalb der Arbeitszeit stattfinden, erscheint die Zahl hoch. Die Gründe hierfür sollten in Frage 37 angegeben werden.

Die Struktur des Weiterbildprogramms grenzt Teilzeitbeschäftigte zeitlich nicht aus. Es gibt viele Angebote, die nur vormittags stattfinden und alle Seminarstunden werden auf die Arbeitszeit angerechnet. Natürlich mag es im Kollegium schwierig sein, eine zweitägige Vollzeitweiterbildung zu besuchen und dafür vier Tage Mehrarbeitsstunden abzubauen. Trotzdem haben 20 „Teilzeitfrauen“ an Weiterbildungsangeboten teilgenommen.

#### Zu Frage 37. Nennen Sie bitte die Gründe, wenn Sie bisher nicht an Fortbildungen / Weiterbildungen teilgenommen haben ? (Mehrfachnennungen möglich)

Mehr als die Hälfte (44 von 75) hat keine Angaben zu Nichtteilnahme gemacht; Arbeitsbelastung und fehlender Arbeitsplatzbezug liegen an erster Stelle.

Von den 31 Personen, die Gründe (Mehrfachnennungen) für Nichtteilnahme angeführt haben, haben allerdings 18 Personen in Frage 35 angegeben, dass sie an Weiterbildungsangeboten teilgenommen haben. Daraus kann geschlossen werden, dass der Bedarf an Teilnahme durchaus höher liegt (vgl. Frage 36, S. 44)

<sup>3</sup> Berichte des Institutes zur Erforschung Sozialer Chancen (ISO) Nr. 36: Bolder, Axel: „Berufliche Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse. Eine Literaturdokumentation.“ Köln, 1987

<sup>4</sup> Landesinstitut für Schule und Weiterbildung NRW: Arbeit, Zeitorganisation und Weiterbildung. Soest 1992, S. 29

Tabelle 26

Frage 37: Gründe, wenn nicht teilgenommen	Gesamt	Davon Frauen	Davon „Teilzeit-frauen“	Davon Männer	Keine Angaben z. Geschlecht
Habe verzichtet wegen hohen Arbeitsaufkommens	13	7	4	4	2
Angebote waren nicht auf Arbeitsplatz zugeschnitten	10	2	1	6	2
Angebot hat mich bisher nicht angesprochen	5	4	2	1	0
Habe keine Dienst- befrei- ung bekommen	3	3	0	0	0
Hatte keine Info über Fort/Weiterbildungen	3	3	3	0	0
Hätte nur teilnehmen können, wenn für Kinder- be- treuung gesorgt wäre	2	2	2	0	0
Hätte durch Teilnahme keine finanzielle Verbesserung erreichen können	1	0	0	0	1
Interessiere mich nicht für Fortbildungsangebote	0	0	0	0	0
Sonstiges	11	7	7	4	0
Keine Angaben	44	30	15	11	3
<b>Gesamtnennungen</b>	<b>92</b>	<b>58</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>8</b>

Personenzahl: 75

### Frage 36. Möchten Sie Fortbildungen / Weiterbildungen besuchen?

Der Wunsch, Fort- und Weiterbildungen zu besuchen besteht: 84% antworteten mit „Ja“.

Angesichts der tatsächlichen Zahlen der Weiterbildungsbeauftragten ist die Diskrepanz zwischen den 20%, die den Wunsch umsetzten, und den 84%, die trotz eines bestehenden Wunsches nicht teilnahmen, groß.

Tabelle 27

Frage 36: Möchten Sie Fortbildungen besu- chen?	Gesamt	Davon Frauen	Davon Männer	keine Angaben z. Geschlecht
Ja	62	41	16	5
Nein	4	2	2	0
Keine Angaben	9	4	4	1
Gesamtnennungen	75	47	22	6

Personenzahl: 75

### Frage 36a. Wenn ja, in welchen Bereichen?

Es wurden viele Wünsche geäußert, auch zu speziellen fachlichen Inhalten. Die Einzelnennungen sind im Anhang nachzulesen.

Die reichhaltig aufgeführten Themen im Bereich der Fortbildung sind ein Zeichen dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich fachlich weiterqualifizieren und in ihrem Beruf auf dem neuesten Stand sein wollen. Dies kann angesichts der insgesamt als gering angesehenen Aufstiegsmöglichkeiten (siehe S. 17 f) ein Interesse am Fachgebiet oder den Gedanken an die eigene Berufsbiografie unabhängig von der Fachhochschule Nordostniedersachsen widerspiegeln. Zusammenfassend eine geschlechtsspezifische Gegenüberstellung:

Table 28

	Frage 36: Möchten Sie Fortbildungen besuchen?	Frage 35: Haben Sie an Fortbildungen teilgenommen?	Teilnahme in 1999
Frauen	65 %	67,2 %	83 %
Männer	25 %	24,1 %	17 %
Ohne Angaben des Geschlechts	10 %	8,7 %	

Da sich in den Teilnahmen von 1999 Mehrfachbelegungen von Angeboten befinden, ist davon auszugehen, dass größeres Interesse in der Gruppe der Frauen besteht. Gleichwohl gibt es u.E. möglicherweise einen Widerspruch durch die hohe Anzahl derer, die keine Gründe für eine Nichtteilnahme genannt haben.

Die prozentuale Verteilung im Geschlechterverhältnis entspricht der Population. Es scheint bisher nicht viel Bewegung – insbesondere bei den Kollegen – in Richtung aktiver Teilnahme an interner Weiterbildung vorhanden zu sein.

Da es in 1999 spezifische Qualifizierungsangebote gab, wurden sie mit folgenden Fragen aufgenommen:

### Zu Frage 38: Was halten Sie von arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen?

Ein hoher Anteil, nämlich 55 von 75, halten Qualifizierungsmaßnahmen für sinnvoll. Niemand gab an, dies nicht sinnvoll zu finden.

Table 29

Frage 38: Qualifizierungsmaßnahmen?	Gesamt	Davon Frauen	Davon Männer	keine Angaben z. Geschlecht
Sinnvoll	55	39	13	3
Teilweise sinnvoll	12	5	5	2
Nicht sinnvoll	0	0	0	0
Keine Angaben	8	4	4	0
<b>Gesamtnennungen</b>	<b>75</b>	<b>48</b>	<b>22</b>	<b>5</b>

Personenzahl: 75

Wir haben im Folgenden noch einmal gesondert die Teilzeitfrauen untersucht und stellen fest, dass 20 von 27, also 74%, arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsmaßnahmen für sinnvoll halten. Es ist erfreulich, dass trotz gering erachteter Aufstiegschancen (76% aller Befragten, 60% Frauen) so viel Interesse an Weiterqualifizierung besteht und der Gedanke an eine berufliche Weiterentwicklung nicht aufgegeben wird. Dies kann auch ein Zeichen dafür sein, dass das Weiterbildungsangebot bzw. das Qualifizierungsprogramm gut war.

*Tabelle 30*

Zusammenhang Frage 14: Teilzeit und Frage 38: Was halten Sie von arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen?	„Teilzeitfrauen“
Sinnvoll	20
Teilweise sinnvoll	5
Nicht sinnvoll	0
Keine Angaben	2
<b>Gesamtnennungen</b>	<b>27</b>

### Frage 39. Haben Sie Wünsche in Bezug auf Fortbildungen speziell für Frauen / speziell für Männer?

In jedem Jahr werden zwei bis drei Weiterbildungsseminare nur für Frauen vom Büro für Frauenförderung und Gleichstellung angeboten. Diese sind integriert in das Weiterbildungsprogramm der Fachhochschule NON. U.a. eine Veranstaltung zum Thema „Besondere Aspekte von Frauen im Veränderungsprozess Globalhaushalt“. Auch das Qualifizierungsprogramm bot ein Seminar für Frauen zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ an.

Eine Einschätzung dazu wurde mit folgenden Fragen aufgenommen:

*Tabelle 31*

Frage 39: Wünsche bez. Fortbildung?	Gesamt	Davon Frauen	Davon Männer	keine Angaben z. Geschlecht
Ja	18 (24%)	15 (83%)	2 (17%)	1
Nein	45 (60%)	26 (57%)	16 (43%)	3
Keine Angaben	12 (16%)	7	4	1
Gesamtnennungen	75 (100%)	48	22	5

Personenzahl: 75

Auffallend ist der hohe Verneinungsanteil bei den Kollegen (43%).

### Frage 39a. Wenn ja, welche?

24 % der Befragten halten geschlechtergetrennte Weiterbildungsangebote für sinnvoll.

Es wurden folgende Themen vorgeschlagen

<b>Wünsche</b>	<b>Nennungen</b>
Kommunikation	3
Rhetorik (geschlechtergetrennt anbieten)	3
EDV (geschlechtergetrennt anbieten)	3
Führung/Führungsstile (geschlechtergetrennt anbieten)	2
Konfliktmanagement	2
Teamarbeit	2
Zeitmanagement	2
Konfliktlösungsstrategien (geschlechtergetrennt anbieten)	2
Hochschulentwicklung	1
Gesprächsführung	1
Sprachen	1
Frauen und Technik	1
Strategien langfristiger Frauenförderung	1
Management	1
Frauen im Globalhaushalt	1
<b>Gesamtnennungen</b>	<b>26</b>

#### 4.2. Akzeptanz für Teilnahme an Weiterbildung

Für Kolleginnen und Kollegen scheint auch von Bedeutung zu sein, wie die Akzeptanz für Weiterbildungsteilnahme in ihrem direkten Arbeitsumfeld ist. Werden sie ermutigt? Wird ihre Teilnahme ignoriert? Wird ihnen direkt oder indirekt vorgeworfen, dass dann Arbeit liegen bleibt? Wir wollten erfahren: „Wie ist das Klima für Weiterbildung?“

#### Frage 40. Wurden Sie von Ihrer / Ihrem Vorgesetzten in Ihrem Vorhaben, an einer angebotenen Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen, unterstützt?

60% geben an, hier unterstützt zu werden, 11% antworteten mit „Nein“, genauso viele der Befragten kreuzten „Sonstiges“ an, wobei oft als Begründung angegeben wurde, dass weder Unterstützung noch Ablehnung signalisiert wurde. 14% (11) haben keine Angaben hierzu gemacht, darunter 8 Männer. Hier könnten sich auch Beschäftigte verbergen, die eher keine Unterstützung erhalten haben, denn hätten sie Unterstützung erhalten, wäre dies leichter zu äußern gewesen. Natürlich können auch diejenigen unter „keine Angaben“ zu finden sein, die Fort- und Weiterbildung eher mit wenig Interesse gegenüberstehen.

*Tabelle 32*

<b>Frage 40: Unterstützung?</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Davon Frauen</b>	<b>Davon Männer</b>	<b>keine Angaben z. Geschlecht</b>
Ja	46	34	8	4
Nein	8	6	2	0
Wird nicht gern gesehen	3	0	2	1
Sonstiges	8	6	2	0
Keine Angaben	11	3	8	0
<b>Gesamtnennungen</b>	<b>76</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>5</b>

Personenzahl: 75

#### Frage 41. Wie reagieren Ihre Kolleginnen und Kollegen auf Ihre Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung, die nur für Frauen angeboten wird?

Diese Frage richtete sich nur an weibliche Beschäftigte.

Hinter der hohen Zahl der Nennungen „Darauf werde ich nicht angesprochen“ kann sich schweigende Ablehnung oder Nichtbeachtung verbergen oder aber eine gewisse Normalität bzgl. der Einstellung zu solchen Veranstaltungen. Aber auch Desinteresse aufgrund fortschreitender Individualisierung könnte ein denkbarer Grund sein.

Table 33

41 Reaktion von Kolleginnen / Kollegen	Gesamt (nur Frauen)
Darauf werde ich nicht angesprochen	23
Sorgt für Gesprächsstoff	13
Kein Interesse der Kolleginnen und Kollegen	10
Sonstiges	6
Stößt auf Zustimmung	2
Stößt auf Ablehnung	0
Keine Angaben	31
<b>Gesamtnennungen</b>	<b>85</b>

Personenzahl: 48 Frauen

Bemerkenswert sind hier die hohen Nennungen (23 bei 48 Frauen) bei „Darauf werde ich nicht angesprochen“. Es gilt zu überlegen, inwieweit ein positiveres Klima für Lernen in geschlechtshomogenen (Frauen-) Gruppen entwickelt werden muss.

Zusammenfassend kann aus den vorliegenden Zahlen geschlossen werden, dass ein unterstützendes / akzeptierendes Klima für interne Weiterbildung besteht.

Gleichwohl sollte der Anteil derjenigen, die sich nicht geäußert haben, nachdenklich stimmen.

Abschließend werden zu diesem Auswertungsschwerpunkt Bezüge zu den Bereichen „Wertschätzung und Zufriedenheit mit ...“ hergestellt.

Sind die, die in 22 und 24 (*Wertschätzung durch und Zufriedenheit mit Vorgesetzten*) positiv geantwortet haben, dieselben, die in den Frage 40 und 41 *Unterstützung bzw. positive Reaktionen* angegeben haben?

Tatsächlich haben von den 46 Personen, die die Frage 40, ob sie von Vorgesetzten in ihrem Fortbildungsvorhaben unterstützt worden sind, **31** bei Frage 22 angegeben, sich durch ihre Vorgesetzten gewertschätzt zu fühlen. Das ist eine Übereinstimmung von 67 %. Dasselbe Bild zeigt sich beim Vergleich der Angaben zu Frage 40 und Frage 24: Zufriedenheit mit Vorgesetzten.

Auch **Bildungsurlaub** gehört in den Bereich der Fort- und Weiterbildung. Darum wurde dieses Thema auch in die Befragung aufgenommen.

Bildungsurlaub wird landläufig von vielen als der absolute Weiterbildungs-Luxus angesehen. Hier werden Bestrebungen am wenigsten von Vorgesetzten und Kolleginnen / Kollegen toleriert, so unsere Vorannahme. Und es bestätigt sich zumindest insofern, als dass die Anzahl derjenigen, die Bildungsurlaub noch nicht genommen haben, immens hoch ist (85%)! Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Woche Bildungsurlaub im Jahr.

Informationen zu Fort-, Weiterbildung und Bildungsurlaub gibt es reichlich. Frauenbüro und Personalrat geben regelmäßig Bildungsprogramme in Umlauf.

Im Jahr 1999 haben 35.000 niedersächsische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an rund 3000 anerkannten Bildungsveranstaltungen (Bildungsurlaub) teilgenommen.

**Frage 42. Haben Sie 1998 ihren tariflich vereinbarten "Bildungsurlaub" genommen?**

*Tabelle 34*

<b>42 Bildungsurlaub?</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Davon Frauen</b>	<b>Davon Männer</b>	<b>keine Angaben z. Geschlecht</b>
Ja	3	2	1	0
Nein	64 (85%)	43	17	4
Ist geplant	1	1	0	0
Keine Angaben	7	2	4	1
<b>Gesamtnennungen</b>	<b>75</b>	<b>48</b>	<b>22</b>	<b>5</b>

Personenzahl: 75

**Frage 42a. Wenn Sie den Bildungsurlaub bisher nicht genommen haben, was waren die Gründe dafür?**

Am höchsten ist der Anteil derjenigen, die dienstliche Belange als Hinderungsgrund angegeben haben (32%). Auch persönliche und familiäre Gründe stehen bei 29% der Befragten der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubes im Wege.

Über das Recht auf Bildungsurlaub sollte stärker informiert werden: Elf Personen gaben als Grund fehlende Information an.

<b>42a Gründe</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Davon Frauen</b>	<b>Davon Männer</b>	<b>keine Angaben z. Geschlecht</b>
Persönlicher / familiärer Art	22	16	6	0
Dienstlicher Art	24	16	6	2
fehlende Info über Recht	11	9	1	1
fehlende Info über Angebote	18	11	5	2
Keine Angaben	19	8	9	2
<b>Gesamtnennungen</b>	<b>94</b>	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>7</b>

Personenzahl: 75

## 2.7. Abschließende Fragen

Zum Abschluss der Befragung sollten sich die Beschäftigten zu vier allgemeinen Fragen äußern, bei denen individuelle Angaben möglich und gewünscht waren:

-Frage 44. Sind Sie zufrieden mit dem laufenden Reformprozess (Globalhaushalt)?

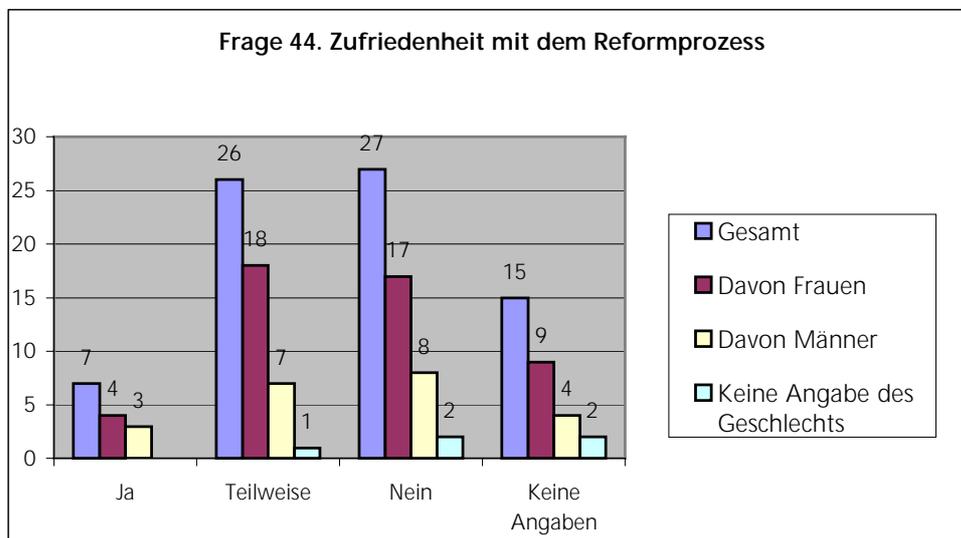
-Frage 45. Welche Themen, die hier nicht angesprochen wurden, halten Sie zusätzlich für wichtig?

-Frage 46. Welche Ideen haben Sie zur Gleichberechtigung / Gleichstellung in der FH NON?

-Frage 47. In welchen Bereichen möchten Sie unterstützt werden?

Die Vielfalt der Meinungsäußerungen zeigt, dass das Interesse der Beschäftigten an einer kritischen Auseinandersetzung mit ihrem Arbeitsumfeld sehr groß ist. Insbesondere das Thema Globalhaushalt und Reformprozess regte zu zahlreichen Kommentaren an, die überwiegend negativ ausfielen, nur 7 Befragte sind mit dem Reformprozess zufrieden. Beklagt werden von den meisten Beschäftigten vor allem fehlende oder mangelhafte Informationen, was wiederum mit den Ergebnissen der Befragung zum Informationsfluss korreliert. Da die Befragung 2 Jahre zurückliegt, könnte sich diese Einschätzung allerdings mittlerweile verbessert haben.

Grafik 10



Personenzahl: 75

Nachstehend eine vollständige Auflistung der einzelnen Antworten zur Zufriedenheit mit dem Reformprozess in der Fachhochschule, wobei berücksichtigt werden muss, dass es sich um rein subjektive Äußerungen handelt, die eigentlich einer genaueren Analyse bedürfen:

### Frage 44. Sind Sie zufrieden mit dem laufenden Reformprozess (Globalhaushalt)?

#### Ja

- Die gezielte Verlagerung von Kompetenzen kann die Effizienz fördern (muss aber nicht)
- Mehr Flexibilität, Wirtschaftlichkeit, bessere Strukturierung, Kosteneinsparung, Unabhängigkeit, besserer Informationsfluss
- Er wird relativ offen mit Beteiligung gestaltet

#### Teilweise

- Die Ansätze sind interessant, die Umsetzung muss mehr Zeit haben, zu wachsen
- Kolleginnen und Kollegen müssen besser informiert werden
- Es gibt so viele Chancen in der Bewegung, im Prozess und so viele Einflussbereiche, die sie ungenutzt verstreichen lassen, oder gar boykottieren

### ... weiter teilweise

- Positiv: Arbeitsgruppen. Negativ: EDV – BAAN keine Haushaltsübersicht, also auch keine Zusammenarbeit möglich
- nur teilweise informiert
- zur Zeit gelegentlich schwer zu verstehen
- Es fehlt viel Information
- Zu aufgesetzt, zu chaotisch
- schlechter Informationsfluss, zu undurchsichtig
- zuwenig Information
- es ist alles noch sehr undurchsichtig
- Flexible Anpassung an Globalhaushalt versus zu viele Kürzungen im Personalbereich
- Hätte längst passiert sein sollen! Ich habe seit Monaten keine Einsicht in unsere Konten nehmen können
- Bereitschaft am Fachbereich sehr gering, nachzudenken. Unterstützung ZV teilweise gut (Herr Eisoldt, Frauenbeauftragte)
- man merkt noch nichts davon
- Stress, sofortige Umsetzung, ohne große Einarbeitung o.ä., egal wie
- Zuwenig Info
- bedeutet momentan noch viel Mehrarbeit (beim Haushalt), ich befürchte Grabenkämpfe ums Geld, noch weniger Frauenförderung

### Nein

- umständliche Rechnungsbearbeitung, schleppende Einführung, mangelhafte Information, kein Überblick über vorhandene Mittel
- keine konkreten Informationen im Fachbereich
- Haushaltsanmeldungen waren erst im Juni (!) möglich, Geld wird aber seit Januar benötigt!
- Fehlende Informationen, zu geringe Transparenz
- mangelnde Information
- Ausbau der „Chefetage“, Vernachlässigung bzw. Einsparungen in den „unteren Bereichen“, wo die Arbeit anfällt und auch gesehen wird
- Sparmaßnahme! Verteidigung der zugewiesenen Gelder
- In den Außenstandorten und einigen Abteilungen der ZV ist die „Idee“ neuer Steuerungsmodelle nicht breit genug gestreut und die Kolleginnen und Kollegen stehen allem eher ablehnend gegenüber
- Intransparenz. Notwendige Einsparungen am falschen Ende, hauptsächlich Kappung nicht abgesicherter, aber zukunftssträchtiger Projekte
- „Global“ heißt nicht „Reform“. Besitzstände werden verteidigt und gesichert; sonst keine Reform in Sicht
- Es wird nicht einfacher, wie oft gesagt. Es ist mehr Arbeit, das Geld fehlt wie eh und je. Das Personal wird abgebaut
- Übergeordnetes Leitbild fehlt, interne Dienstleistungen werden schlechter, Betriebsklima wird schlechter, kompetente Prozesssteuerung nicht erkennbar...
- Mangelnde Information, „Chaos“ in der täglichen Umsetzung
- Mehr Bürokratie, keine Monatsabrechnungen, alles viel schwieriger
- Zu früh eingeführt, da noch nicht ausgegoren und schlecht eingeführt. Die Fachbereiche sind überfordert.
- Vorgaben sind derzeit zu unübersichtlich und erfordern weiteren Verwaltungsaufwand.
- Zu hohe Konzentration auf die ZV, zuwenig neues Denken in den Fachbereichen.
- Papierkrieg wird weiter gesteigert; nach ein paar Jahren könnte der Laden ebensogut (oder schlecht) laufen, wie er vorher schon gelaufen ist.
- schlechte Information: bei den vielen Infos weiß man nicht, welche richtig sind. Die praktische Umsetzung fehlt.
- zu starr nur am Haushalt orientiert, Studium und Lehre finden kaum Berücksichtigung

#### **...weiter Nein**

- die individuelle Entwicklung wird durch den starren Sparprozess eingeengt und damit die Kreativität unterdrückt

#### **keine Angaben**

- noch nicht ausreichend informiert
- keine Informationen
- bin nicht involviert

#### **Frage 45. Welche Themen, die hier nicht angesprochen wurden, halten Sie zusätzlich für wichtig?**

- Arbeit in In-Instituten (Struktur, Organisation, Aufstiegschancen)
- Mich interessiert, inwieweit gesellschaftliche Bedingungen oder/und persönliche Situation in die Arbeitswelt hereinragen und wie wir diese Kluft verkleinern können.
- Kultur, Austausch
- Ich wüsste gern mehr über meine Stellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter gemäß §65 NHG
- Personalplanung, neue Stellen schaffen (Vollzeit). Frei werdende Stellen wiederbesetzen
- Hochschulentwicklung
- Transparenz an der FH überhaupt
- Transparente Personalplanung und –entwicklung
- verstaubte Hochschul- Entscheidungsstruktur –Gremienarbeit
- Ausstattung Arbeitsplatz
- KPMG-Gutachten, Kosten-Nutzen daraus, Konsequenzen daraus (z.B. Personalabbau)
- psychische Misshandlung am Arbeitsplatz – Diffamierungen/ Abwertungen. →Stärkung von Frauen
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Zufriedenheit mit Arbeitsplatz (Räumlichkeiten, Ausstattung, Technik)
- Kontrolle von Vorgesetzten. Straffung von Gremien, Entscheidungen
- Man sollte für ein menschliches / motivierendes Arbeitsklima sorgen
- Mehr Unterstützung (Auskünfte) vom NLBV
- befristet Beschäftigte. Die Auswertung dieser Befragung würde mich sehr interessieren.
- Mobbing. Bereich der zwischenmenschlichen, nicht fachlichen Probleme
- Welches Leitbild hat die FH NON?
- Mehr Informationsfluss zwischen den Frauen z.B. über Beförderung, gegenseitige Unterstützung; Frauen im Globalhaushalt
- Reformmaßnahmen, die curriculare und inhaltliche Aspekte einbeziehen

#### **Frage 46. Welche Ideen haben Sie zur Gleichberechtigung / Gleichstellung in der FH NON?**

- Ich würde gern das Berichts-, Versammlungs- und Beauftragtenwesen mit euch diskutieren. Ob es da eine lebendige Fortentwicklung gibt? Lebhaftige, kreative Frauenpolitik außerhalb von Gremien?
- Kurze Seminare für Frauen, wo diese Themen vertieft werden
- Frauen haben die befristeten Stellen und werden nicht unterstützt
- Emanzipation ist auch Integration. Die Frauenförderung ist auf dem besten Weg anstatt Gleichstellung eine abgehobene und elitäre Position der Frauen in der Gesellschaft zu fördern und stößt damit immer mehr auf Ablehnung. (Fragebogen 27, Frau)
- "Politisch korrekte" Programme werden weiter aufrechterhalten oder sogar ausgeweitet, selbst, wenn sich die Realität und die Meinung der Beschäftigten zum großen Teil weit davon entfernt haben; Fehlen einer ernsthaften Gesprächskultur in diesem Bereich

- Teilzeitstellen von Frauen, die demnächst in Ruhestand gehen, sollen nicht der Kürzung zum Opfer fallen. Bezogen auf Frauen: befristete Arbeitsplätze sichern
- KiTa am Standort für Studierende und Beschäftigte
- individuelle Förderpläne für Frauen
- Gleichstellung Mann/Frau: Neue Formen thematisieren!
- Entwicklungen fördern, die aus dem Separatismus und Dogmatismus herausführen
- Laufender Prozess, immer am Ball bleiben
- Faire Leistungsbewertung auch von sogenannten weichen Kompetenzen, wie „soziale Kompetenz“
- Menschlichkeit (nicht Frausein oder Mannsein) ins Zentrum rücken
- In meiner Abteilung sehe ich keine Nachteile Frau/Mann
- individuelle Förderprogramme. Maßnahmen für Kolleginnen mit Beratung etc. anbieten
- Gleichstellung ist zu sehr auf Frauen focussiert; wo bleibt die Gleichstellung der Männer
- Die Gefahr der Überbevorteilung von Männern sehe ich nicht, ich bin eher über das Gegenteil in Sorge

#### **Frage 47. In welchen Bereichen möchten Sie unterstützt werden?**

- Personalentwicklung, Karriereplanung, -förderung
- Weiterbildung, um besser die Arbeit zu machen
- Verwaltungsunterstützung
- Die Hochschulleitung hat anscheinend kein ernstes Interesse für die Belange der Mitarbeiter, Anträge werden schleppend, Briefe gar nicht bearbeitet. (siehe auch Frage 31)
- Teilzeitarbeit. Möglichkeit der Teilzeitarbeit auch für gehobene Positionen
- Stellenanhebung: volle Stelle erreichen. Werkstätten/Technik (Honorarkräfte/Ausstattung): Arbeitsplatzbeschreibung sieht nur Lehre vor. Benachteiligung gegenüber den anderen Kollegen!
- Versuche, die persönlichen Ungerechtigkeiten zu beheben, die in hohem Maße strukturell bedingt sind
- Kultur des auch mal „Nein-Sagens“ wird gefordert, aber nicht gefördert. Hier muss Kultur erst entstehen, und ich wünsche mir hier Unterstützung
- Mangelnde Informationen für befristet Beschäftigte! Was wird nach Vertragsende? Chance zum Arbeitsplatzwechsel, Aufstiegschancen? Arbeitsplatzteilung?
- Das Getratsche übereinander und über Dritte sollte mal thematisiert werden. Individuelle Berufs- und Karriereplanung
- Personalverstärkung. Vorhandenes Personal reicht nicht aus
- Von den Frauenbeauftragten mit eigenen Ideen zur Frauenförderung
- Zuviel von meiner täglichen Arbeitszeit wird von Tätigkeiten aufgezehrt, für die eine geringer vergütete Arbeitskraft reichen würde

Die Antworten auf die abschließenden Fragen bieten zahlreiche Anregungen für Hochschulleitung, Personalrat und Frauenbüro, sich gemeinsam Gedanken über Informationsdefizite und Schwerpunkte der Personalentwicklung und -betreuung zu machen. Auch wenn insgesamt die Zufriedenheit am Arbeitsplatz größer ist, als allgemein angenommen, gibt es doch nicht zu übersehende Unzufriedenheiten der Beschäftigten in einzelnen Bereichen. Das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Auseinandersetzung mit Problembereichen ist grundsätzlich hoch.