

# **Erfahrungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit Pandemiebeginn**

Ergebnisse der Kurzbefragung des Familienservices

Befragung: Juli 2021

Auswertung: Stand Dezember 2021

Kontakt: [familienservice@hmtm-hannover.de](mailto:familienservice@hmtm-hannover.de)

# Übersicht

1. Statistik zur Teilnahme
2. Drei offene Fragen an die Zielgruppe
3. Frage 1: Zusammenfassung der Antworten
4. Frage 2: Zusammenfassung der Antworten
5. Frage 3: Zusammenfassung der Antworten
6. Fazit
7. Ausblick: in weiterführenden Fragen

# Statistik zur Teilnahme

- Adressierte Grundgesamtheit (Zahlenspiegel der HMTMH Stand 01.12.2021):
  - MTV: 78
  - LfbA & KüWi: 78
  - Professor\*innen: 98
  - Lehrbeauftragte: 228Insgesamt: 482
- Antworten: 10
  - MTV: 9
  - Professor\*innen: 1

# Offene Fragen an die Zielgruppe

1. Was war bzw. lief besonders gut in der Pandemiezeit, welche Absprachen, Regelungen und Angebote in unserer Hochschule waren bzw. sind unterstützend?
2. Welches waren die größten Herausforderungen, was war schwierig bzw. unmöglich oder hat gefehlt?
3. Welche Regelungen und Angebote sollten in der HMTMH erhalten bleiben, was sollte weiterentwickelt und verbessert werden, welche Bedarfe sehe ich für die (nahe) Zukunft?

# 1. Was war bzw. ist unterstützend? (1)

- Unkomplizierte Genehmigung für *Arbeiten zu Hause* bis zu 100% (mehrfach genannt)
- Webbasierte Arbeitsaufgaben zu Hause bearbeiten
- Umstellung auf „Homeoffice“
- Unkomplizierte Ermöglichung von *Arbeiten zu Hause* als „Vertrauensvorschuss“ – gut für Betriebsklima
- Flexibles *Arbeiten zu Hause*

# 1. Was war bzw. ist unterstützend? (2)

- Fürsorgende Vorgesetzte, die geschäftsbereit und unterstützend bei der Arbeitsorganisation sind (mehrfach genannt)
- Rückhalt im Team/kollegiales Miteinander im Team bei Erstellung von Dienstplänen, Infektionsschutzmaßnahmen, hybriden Teambesprechungen, Respekt gegenüber Sorgen und Ängsten (mehrfach genannt)
- Verantwortungsvoller Umgang der Kolleg\*innen mit Autonomie und Flexibilität
- Support durch andere Abteilungen (Abteilungsleitung Akademische Angelegenheiten, Personalabteilung, IT, Innerer Dienst)

# 1. Was war bzw. ist unterstützend? (3)

- Etablierung des Covid-19-Updates Ende 2020 (mehrfach genannt)
- Offenheit für verschiedene Lösungen
- Freiheit, Dinge unterschiedlich zu machen
- Beschaffung von Kameras und Mikrofonen für Videokonferenzen
- Digitale Unterschriftenvergabe
- Videokonferenzen und Telefonate
- Pflege-Informationen des Familienservices

## 2. Was war schwierig, unmöglich oder hat gefehlt? (1)

- Fehlende technische Ausstattung für *Arbeiten zu Hause* (Laptop oder Docking-Station, zuerst auch Kameras und Mikrofone)
- Fehlende technische Ausstattung für *Arbeiten zu Hause* mit Netzwerkzugang, Diensttelefon
- Fehlende Möglichkeit, *Arbeiten zu Hause* und Präsenzarbeit am selben Tag zu kombinieren
- Fehlender Support durch die IT (verständlich aufgrund der geringen personellen Besetzung)



## 2. Was war schwierig, unmöglich oder hat gefehlt? (2)

- Zu wenig Kommunikation, Information und Zuspruch durch die Dienststelle, insbesondere bis zur Einrichtung des Covid-19-Updates (mehrfach genannt)
- @Dienststelle und Personalrat: fehlende Vereinbarung/Regelung (z. B. Dienstvereinbarung) über *Arbeiten zu Hause*/mobile Arbeit/Telearbeit während der Pandemie (über Datentransfer, Nutzung mobiler Endgeräte, Arbeitszeiterfassung, Gesprächsfrequenz mit Vorgesetzten und im Team)
- Fehlender Austausch und fehlende Regelungen über ortsflexibles Arbeiten nach Ende der gesetzlichen Homeoffice-Pflicht

## 2. Was war schwierig, unmöglich oder hat gefehlt? (3)

- Fehlende Befragung der Mitarbeiter\*innen über die Erfahrungen und Bedarfe in der Pandemie (mehrfach genannt)
- Fehlende persönliche Nachfragen nach Befinden und Bedarfen in der veränderten Arbeitssituation
- Mitteilungen wie zum Ende des *Arbeitens zu Hause* (Juni 2021) wurden in „reinem Bürokratendeutsch“ verfasst, es fehlten Verständnis und Anerkennung für die Mitarbeitenden
- Fehlende regelmäßige informelle virtuelle Treffen als Teeküchenerersatz (mehrfach genannt)
- Fehlender Austausch im Team
- Planungsunsicherheit durch teils kurzfristig wechselnde Regelungen

# 3. Was brauchen wir für die (nahe) Zukunft? (1)

- Möglichkeiten, Beibehalten und Weiterentwickeln von mobiler Arbeit und Telearbeit für MTV (mehrfach genannt)
- für Homeoffice-fähige Arbeitsaufgaben/Arbeitsplätze *Arbeiten zu Hause* ermöglichen (mehrfach genannt)
- Unkomplizierte Ermöglichung von *Arbeiten zu Hause*
- Flexibles *Arbeiten zu Hause*, auch am selben Tag, in Kombination mit Präsenzarbeit
- Möglichkeiten von hybridem Arbeiten (zu Hause und in der Hochschule), unabhängig von familiären und gesundheitlichen Gründen

# 3. Was brauchen wir für die (nahe) Zukunft? (2)

- Dienstvereinbarung zu mobiler Arbeit/Telearbeit für die MTV oder Anwendung der entsprechenden 81er Vereinbarung
- Technische Ausstattung mit Laptop, VPN, Telefon für MTV für *Arbeiten zu Hause* (mehrfach genannt)
- Bessere Synchronisation mit der Academic Cloud, solange kein VPN eingerichtet werden kann
- Adäquate personelle und technische Ausstattung der IT
- Technischen Support für die MTV, z. B. durch Technik-Hilfskräfte-Pool, Besetzung der freien IT-Stellen
- Verbesserte technische Ausstattung für die Lehre

# 3. Was brauchen wir für die (nahe) Zukunft? (3)

- Veränderte Haltung gegenüber/veränderte Wertung von *Arbeiten zu Hause*:
  - dieses als ergänzende Qualität mit Vorteilen auffassen
  - Vorteile anerkennen: konzentrierteres Arbeiten, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, ökologische Effekte
- Möglichkeiten, die Arbeitssituation an die persönliche Situation mit Familie und chronischer Erkrankung anzupassen, um den eigenen Job trotzdem erfüllen zu können
- Offenheit für digitale Arbeitstreffen

# 3. Was brauchen wir für die (nahe) Zukunft? (4)

- Um qualifizierte MTV zu halten bzw. zu gewinnen:  
Arbeitsplätze so attraktiv wie möglich gestalten (Ausstattung,  
Bedingungen), da kaum berufliche Weiterentwicklung in der  
HMTMH möglich ist

# Fazit (1)

- Es haben im Verhältnis zur Grundgesamtheit wenige Kolleg\*innen die Fragen beantwortet. Die Ergebnisse sind also nicht repräsentativ.
- Von den MTV haben 12 % der Befragten geantwortet.
- Die Ergebnisse geben Hinweise zu relevanten Themen und Bedarfen, insbesondere der MTV.
- Die eingegangenen Antworten sind differenziert und thematisieren insbesondere
  - flexible Arbeitsortgestaltung für MTV,
  - technische Ausstattung für Arbeiten zu Hause für MTV,
  - Information und Kommunikation.

# Fazit (2)

- Möglichkeiten des mobilen Arbeitens/der Telearbeit sind von mindestens einem Zehntel der MTV jetzt und für die Zukunft ausdrücklich erwünscht und werden als notwendig angesehen.
- Die technische Ausstattung mit mobilem Endgerät, VPN, Netzwerkzugang, Diensttelefon wird als notwendig für mobiles Arbeiten/Telearbeit der MTV angesehen.
- Mit flexiblen Arbeitsortmodellen für die MTV werden von Antwortenden sowohl Attraktivität als auch notwendige Weiterentwicklung der Arbeitsplätze verbunden.



# Fazit (3)

- Information und Kommunikation wirkt nach Meinung von Antwortenden unterstützend.
- Fehlende/zu wenig Kommunikation wirkt nach Meinung von Antwortenden als Herausforderung bzw. Erschwernis in der Arbeit.

# Ausblick: in weiterführenden Fragen

- Wie hoch ist die Zahl der Kolleg\*innen, die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens/der Telearbeit nutzen wollen?
  - Mit welchen konkreten Angeboten können die benannten Bedarfe beantwortet werden?
  - Wann und wie können entsprechende konkrete Angebote umgesetzt werden?
- Austausch über und Kommunikation zu diesen Fragen erscheint sinnvoll oder sogar notwendig.

*Verantwortlich für Kurzbefragung und Auswertung:*

Kristina Kräft

Familienservice im Gleichstellungsbüro

Stand: Dezember 2021

Kontakt: [familienservice@hmtm-hannover.de](mailto:familienservice@hmtm-hannover.de)

Webseite: <https://www.gsb.hmtm-hannover.de/de/familie/familie-in-der-hmtmh/>