

Report Bedarfserhebung MNF

Inhaltsverzeichnis

Report Bedarfserhebung MNF	1
Formales	2
Struktur der Befragung.....	3
Pflege von Angehörigen	3
Multiple-Choice-Antworten	3
Kinderbetreuung	4
Multiple-Choice-Antworten	4
Herausforderungen der Vereinigung von Beruf und Kinderbetreuung.....	5
Likert-Skalen.....	5
Multiple-Choice-Antworten	5
Freitextantworten	6
Angebote der HHU	6
Ferienzeiten und Vorlesungszeiten.....	6
Kinderbetreuung	6
Organisatorisches.....	6
Das eigene Team	6
Zentrale Angebote zur Kinderbetreuung.....	7
Multiple-Choice-Antworten	7
Likert-Skalen.....	7
Freitextantworten	7
Flexibilität der Betreuung.....	7
U3-Plätze	8
Informationsfluss durch FBB.....	8
Informationen zu den vorhandenen Angeboten.....	8
Multiple-Choice-Antworten	8
Likert-Skalen.....	9
Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	9
Multiple-Choice-Antworten	9
Freitextantworten	9
Vertragsbedingungen.....	9
Kinderbetreuung	9
Workload	10
Elternzeit/Mutterschutz	10

Zeitmanagement.....	11
Sonstiges	11
Likert-Skalen.....	11
Elternzeit	11
Multiple-Choice-Antworten	11
Likert-Skalen.....	12
Freitextantworten	12
Vertretung	12
Wünsche für die Zukunft – Förderung.....	13
Multiple-Choice-Antworten	13
Wünsche für die Zukunft –Freitextfeld.....	13
Kinderbetreuung	13
Ferienzeiten	14
Zeitmanagement und Planung.....	14
Verwaltung.....	14
Das eigene Team	15
Elternzeit/Mutterschutz	15
Kinderlose Mitarbeitende.....	15
Sonstiges	16
Bisher umgesetzte Maßnahmen	16

Formales

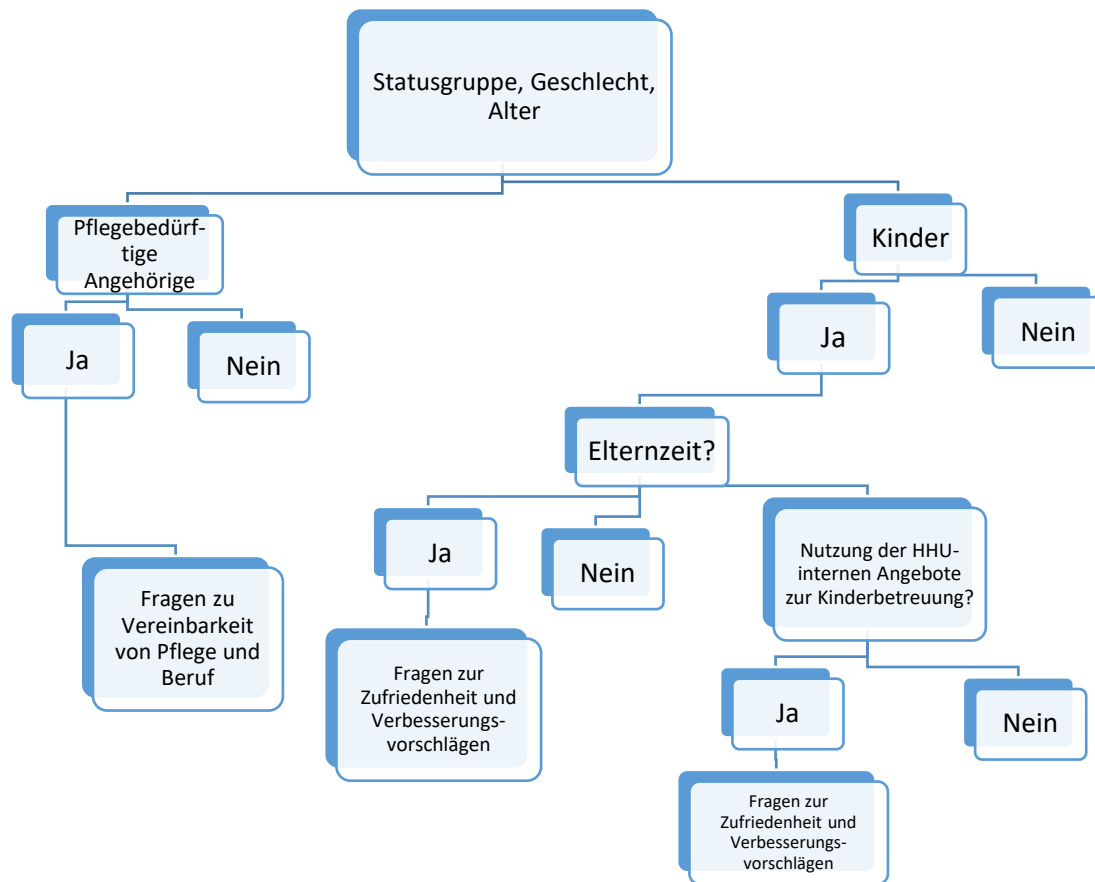
Die MNF befragte im Zeitraum zwischen und 28.03.23 bis 28.05.23 wissenschaftliches und technisches Personal, Professor*innen und Stipendiat*innen der Fakultät per Weblink. Studierende waren von der Befragung ausgenommen. Inhalt der Erhebung waren potenzielle Bedarfe, Anregungen und Wünsche bzgl. der MNF als familienfreundlichem Arbeits-, Lehr- und Lernumfeld. Dies umfasste Fragen zu den zentralen Angeboten der Kinderbetreuung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu persönlichen Erfahrungen innerhalb der Elternzeit an der MNF und zu Pflegeverantwortung gegenüber Angehörigen.

Alle Fragen wurden entweder als Multiple-Choice-Fragen mit der Option zum Ausfüllen eines Freitextfeldes, als Likert-Skalen oder als Freitextfragen gestellt. Zum Ende der Umfrage gab es ein Freitextfeld, in das zusätzliche Informationen, Anmerkungen und Wünsche eingetragen werden konnten. Die Mittelwerte der Urteile aller Likert-Skalen beziehen sich auf den Bereich von 1 = „stimme zu“ bis 5 = „stimme nicht zu“. Alle Prozentangaben sind gerundet, Freitextantworten sind gekürzt.

Alle Fragen und Angaben waren optional. Distribuiert wurde die Umfrage ausschließlich digital. Insgesamt nahmen 355 Personen teil.

Struktur der Befragung

Die Umfrage war folgendermaßen strukturiert:



Pflege von Angehörigen

Multiple-Choice-Antworten

Die geschlechtliche Verteilung der 355 Teilnehmenden:

Prozent	Anzahl	Geschlecht
57,8	205	weiblich
40,2	143	männlich
0,2	1	divers
1,8	6	eine Angabe
100	355	gesamt

60 Personen haben zum Zeitpunkt der Befragung pflegebedürftige Angehörige, 32 Personen pflegen zum Zeitpunkt der Befragung selbst. Diese 32 Personen sind zu 69% weiblich und zu 31% männlich und verteilen sich auf folgende Statusgruppen:

Prozent	Anzahl	Statusgruppe
56	18	wissenschaftliches Personal
21	7	Verwaltung und technisches Personal
19	6	Professor*innen
3	1	Stipendiat*innen
100	32	gesamt

Die durchschnittliche Zeit, die dabei für die Pflege aufgewandt wird, beträgt bei 35% der 32 Personen über 20 Stunden pro Woche. Als größte Herausforderungen wurden angegeben (Mehrfachnennung war möglich):

Prozent	Anzahl	Herausforderung
56	18	Überschneidungen von Arbeits- und Betreuungszeiten
38	12	ungünstige und/oder lange Fahrtwege
31	10	unzureichende Option auf Homeoffice
28	9	fehlende Flexibilität der Arbeitszeiten
16	5	fehlendes Verständnis von Vorgesetzten für die Vereinbarkeit Betreuung/Beruf
9	3	fehlendes Verständnis von Kolleg*innen für die Vereinbarkeit Betreuung/Beruf
9	3	Sonstiges
100	32	gesamt

15% der 60 Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen gaben an, aktuell nicht selbst pflegen zu können, es aber für die Zukunft anzustreben. Gründe wurden von 9 Personen genannt (Mehrfachnennung war möglich):

Prozent	Anzahl	Grund
67	6	zeitliche Engpässe
67	6	organisatorische Aspekte (z.B. räumliche Distanz, Fahrtwege usw.)
11	1	zu spezifische Pflegebedürfnisse (z.B. Notwendigkeit medizinischer Geräte, spezielle Pflegekenntnisse usw.)
11	1	physische oder mentale Belastung durch die Pflege
100	9	gesamt

Kinderbetreuung

Multiple-Choice-Antworten

90% der Befragten haben oder betreuen 1 bis 2 Kinder, 10% mehr als 2 Kinder. 3% der Befragten sind alleinerziehend. Die Kinder befinden sich in folgende Altersgruppen aufgeteilt (Mehrfachnennung war möglich):

Prozent	Anzahl	Altersgruppe der Kinder
17	60	Kinder zwischen 6 und 12 Jahren
12	42	Kinder zwischen 13 und 17 Jahren
12	42	Kinder unter 6 Jahren
8	23	Kinder unter 3 Jahren
3	10	Kinder unter 1 Jahr
10	35	volljährige Kinder
55	195	Keine Kinder
100	355	gesamt

Unterstützung bei der Kinderbetreuung erfolgt bei 159 Personen durch (Mehrfachnennung war möglich):

Prozent	Anzahl	Betreuungshilfe
77	122	Partner*in, Familie und Verwandte

48	76	Betreuungseinrichtung, z.B. KiTa, Tageseltern etc.
10	16	Freunde und Bekannte
10	16	keine Unterstützung
100	159	gesamt

Die Betreuung ist während der Arbeitszeit bei 135 Personen gewährleistet:

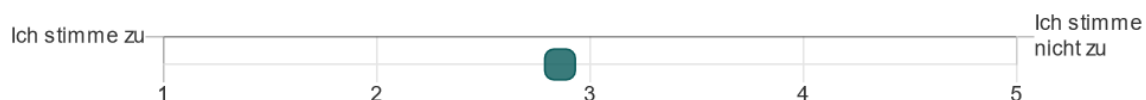
Prozent	Anzahl	Zeitraumen
36	49	durchgehend
56	76	teilweise (bedingt durch Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtung)
4	5	selten
4	5	gar nicht (keine verlässliche Betreuung vorhanden)
100	135	gesamt

Herausforderungen der Vereinigung von Beruf und Kinderbetreuung

Likert-Skalen

Alle Likert-Skalen funktionieren nach diesem Schema, weswegen die Grafiken nicht jedes Mal mit aufgeführt werden und die Texte gekürzt sind.

Die Verlässlichkeit der Kinderbetreuung, auch bei kurzfristigen Planänderungen fiel befriedigend aus (2,8).



Zeitliche oder organisatorische Schwierigkeiten bzgl. der Kinderbetreuung können offenbar jederzeit mit Team bzw. Vorgesetzten besprochen werden (1,4).

Bei zeitlichen oder organisatorischen Schwierigkeiten bzgl. der Kinderbetreuung wurden in Vergangenheit mehrheitlich zufriedenstellende Lösungen gefunden (1,8).

Multiple-Choice-Antworten

Konflikte und Herausforderungen zwischen den Pflichten gegenüber der Kinder und dem Beruf wurden von 159 Personen genannt (Mehrfachnennung möglich):

Prozent	Anzahl	Grund
65	103	Betreuungsengpässe bei Krankheit der Kinder
56	89	Überschneidungen von Arbeits- und Betreuungszeiten
30	48	ungünstige und/oder lange Fahrtwege
14	22	unzureichende Optionen auf Homeoffice
7	11	fehlendes Verständnis von Kolleg*innen für die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf
6	10	fehlendes Verständnis von Vorgesetzten für die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf
100	159	gesamt

Freitextantworten

Auch die Freitextantworten bezüglich der Herausforderungen der Vereinigung von Beruf und Kinderbetreuung ergaben klare Handlungsfelder. Diese betreffen die Kategorien „Angebote der HHU“, „Ferienzeiten und Vorlesungszeiten“, „Kinderbetreuung“, „Organisatorisches“ und „Das eigene Team“ (Antworten gekürzt):

Angebote der HHU

- Betreuungsgengpässe bei Krankheit von Betreuungspersonal in der Großtagespflege der HHU. Kinder dürfen nicht gebracht werden, wenn die Bezugsperson nicht da ist. Vertretung funktioniert nur bedingt **(3x genannt)**
- KiTa Platz konnte über das FamilienBeratungsBüro vermittelt werden, was sehr hilfreich war.

Ferienzeiten und Vorlesungszeiten

- Vorlesungszeiten und Ferienzeiten überschneiden sich zu häufig. Dadurch gibt es Schwierigkeiten bei der Betreuung der Kinder als auch beim gemeinsamen Urlaub. **(13 x genannt)**

Kinderbetreuung

- Da die Kinder volljährig sind, entfällt das Thema Betreuung **(6x genannt)**
- Insgesamt zu wenig Zeit. Auch mit volljährigen Kindern möchte man Zeit verbringen **(2x genannt)**
- Betreuung funktioniert nur, weil Partner*innen unterstützen können, da sie flexible Arbeitszeiten haben. **(2x genannt)**
- Platz bei der Tagesmutter nur durch Zufall erhalten, die ersten Monate nach der Elternzeit keine Kinderbetreuung - Arbeit dementsprechend in den Abendzeiten/frühen Morgenstunden. Nur eine Rückmeldung (Absage) der Kindertagesstätten der HHU (bei insgesamt drei Bewerbungen)

Organisatorisches

- Drang zu Präsenzbetrieb, der flexible Arbeitszeiten erschwert.
- Eine Arbeit in Teilzeit im wissenschaftlichen Bereich reduziert die Arbeitsbelastung kaum.
- Unflexible Verwaltungsprozesse mit langen Vorlaufzeiten erzeugen häufig unnötige punktuelle Arbeitsbelastungen.
- Selbst eine Betreuung mit 45h/Woche ist bei einer 40h-Arbeitswoche in Anbetracht der Anfahrtswege knapp bemessen.

Das eigene Team

- Betreuung ist nur mit großzügigen Ausnahmen der Vorgesetzten und Verständnis von Kolleg*innen möglich **(2x genannt)**.
- Schlechtes Gewissen gegenüber Kolleg*innen, da die meisten keine Kinder haben und deutlich mehr arbeiten als vertraglich vereinbart **(2x genannt)**.

Zentrale Angebote zur Kinderbetreuung

Multiple-Choice-Antworten

Die bisherige Nutzung der zentralen Angebote zur Kinderbetreuung gaben die 355 Befragten wie folgt an (Mehrfachnennung möglich):

Prozent	Anzahl	Betreuungsangebot
7	25	Ferienfreizeiten
6	21	Kinderbetreuung in der Stadt/Region
6	21	persönliche Beratung vor Ort oder digital
2	7	Kinderbetreuung am Campus
2	7	Informationsmöglichkeiten über Social Media
1	4	Babysitting-Börse
83	295	Keine Nutzung
100	355	gesamt

Eine Nutzung der Services für die Zukunft ist von 62 Befragten folgendermaßen geplant (Mehrfachnennung war möglich):

Prozent	Anzahl	Betreuungsangebot
29	103	Ferienfreizeiten
23	82	Kinderbetreuung in Stadt/Region
19	68	mobilen Angebote (z.B. mobiles Eltern-Kind-Büro)
19	68	Kinderbetreuung am Campus
15	53	persönliche Beratung vor Ort oder digital
13	46	Babysitting-Börse
10	36	Informationsmöglichkeiten über Social Media
35	124	keine
100	62	gesamt

Likert-Skalen

Der genutzte Service des FBB erfüllte die Erwartungen gut (1,9).

Der genutzte Service des FBB könne gut weiterempfohlen werden (1,7).

Freitextantworten

Die Freitextantworten ergaben auch, welche Erwartungen an die Services zur Kinderbetreuung nicht erfüllt wurden. Sie gliedern sich in die Kategorien „Flexibilität der Betreuung“, „U3-Plätze“ und „Informationsfluss durch FBB“ (Antworten gekürzt):

Flexibilität der Betreuung

- Angebote nicht flexibel, d.h. keine Wahloption auf Halb- oder Ganztagsbetreuung (**2x genannt**)
- Im Krankheitsfall einer der Tagesmütter darf das Kind nicht von der zweiten Tagesmutter betreut werden und darf nicht in die Einrichtung kommen (**2x genannt**)
- Angebot nur in den Sommerferien, nicht Herbst oder Ostern
- Kinderbetreuung für Mitarbeitende, die im Laufe des Jahres zuziehen, nicht gegeben

U3-Plätze

- Es gibt nur sehr wenige U3-Betreuungsplätze in den Großtagespflegen, die für die Mitarbeitende der HHU vorgesehen sind. **(3x genannt)**
- Die Plätze bei den Einrichtungen von Studierendenwerk sind für die Mitarbeiter nicht zugänglich **(2x genannt)**
- Das FBB hat wenig Einfluss auf die Organisation der Kinderpflege, zumindest hat man den Eindruck.

Informationsfluss durch FBB

- Es gibt nur Verweise auf andere Broschüren vom BMFSJ und wenig bis gar keine universitätsspezifischen Informationszusammenstellungen, hier wäre mehr Aufklärung über vorhandene Angebote schön **(2x genannt)**.
- Man wurde zwar umfassend über Betreuungsmöglichkeiten informiert, musste jedoch selbst nach Plätzen (Kindergarten, Hort) suchen. Das war mit hohem Zeitaufwand und Unsicherheit verbunden.
- Ich habe einmalig versucht, über die Babysitter-Börse einen Babysitter anzufragen. Habe keine Rückmeldung erhalten.
- Ich habe mich an das Familienberatungsbüro gewandt, habe eine sehr freundliche Beratung erhalten, mir wurden aber einige Fragen nicht beantwortet.

Informationen zu den vorhandenen Angeboten

Multiple-Choice-Antworten

Um sich über Angebote und Services zu Familiengerechtigkeit der HHU zu informieren, nutzen 355 Personen folgende Möglichkeiten (Mehrfachnennung möglich):

Prozent	Anzahl	Informationsweg
30	106	Webseiten der HHU
23	82	im Intranet
12	43	Auf persönliche Nachfrage bei betreffenden Anlaufstellen
19	67	Durch Gespräche mit Kolleg*innen und Hochschulangehörigen
6	21	vor Ort über Aushänge und Plakate
1	4	Auf anderem Weg (ggf. im Freitextfeld ausführen)
55	195	Ich habe mich nicht selbst informiert
100	355	gesamt

In den Freitextantworten zeigte sich auch, dass die vorhandenen Angebote zur Kinderbetreuung nicht überall bekannt sind (Antworten gekürzt):

- Ich erfahre erst aus dieser Umfrage, dass es ein FamilienBeratungsBüro bzw. ein Stillzimmer gibt. Die Information könnte bei Antrag auf Mutterschutz weitergegeben werden. **(3x genannt)**
- Andere haben sich über Gremien, die Mailingliste des FBB oder Online-Beratung des FBB während der Pandemie informiert

Likert-Skalen

Die Angebote und Services der HHU bezüglich Kinderbetreuung und Familiengerechtigkeit sind nicht befriedigend bekannt (3,8).

In Vergangenheit wurde sich nicht befriedigend selbst aktiv über vorhandene Services und Angebote der HHU bezüglich Kinderbetreuung und Familiengerechtigkeit informiert (3,8).

Das vorhandene Wissen Befragter, wo sie sich über Angebote und Services informieren können, ist befriedigend (3,4)

Die Verfügbarkeit vorhandener Informationen über bestehende Angebote und Services bezüglich Kinderbetreuung und Familiengerechtigkeit der HHU ist befriedigend (3,2).

Die Zugänglichkeit vorhandener Informationen über bestehende Angebote und Services bezüglich Kinderbetreuung und Familiengerechtigkeit ist befriedigend (3,2).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Multiple-Choice-Antworten

Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bedeutet für die 355 Befragten (Mehrfachnennung war möglich):

Prozent	Anzahl	Familienfreundlichkeit durch
87	309	Option auf Homeoffice
86	305	flexible Arbeitszeiten
84	298	Verständnis von Kolleg*innen und Vorgesetzten für familiäre Notfälle
63	224	planbare Arbeitszeiten
61	217	Meetings zu kita- und familienfreundlichen Uhrzeiten
12	42	Sonstiges (siehe Freitextantworten)
100	355	gesamt

Freitextantworten

Die Antworten im Freitextfeld zur Frage nach einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld umfassten die Themenfelder „Vertragsbedingungen“, „Kinderbetreuung“, „Workload“, „Elternzeit/Mutterschutz“, „Zeitmanagement“ und „Sonstiges“ (Antworten gekürzt):

Vertragsbedingungen

- Unbefristete Anstellung an der Uni/weniger Zeitverträge, um Elternschaft überhaupt denkbar machen (**4x genannt**)
- Ein Gehalt, mit dem man sich Kinder und entsprechenden Wohnraum leisten könnte und die Möglichkeit in Altersteilzeit zu gehen (**2x genannt**)

Kinderbetreuung

- Eine Uni-Kita! / Betriebskindergarten / Betriebskita speziell für Angestellte der HHU, vom Prof. bis zum TA (schon klar, dass das kein Problem ist, das die MNF lösen kann) (**13x genannt**)
- Die Uni-Kitas schließen um 15:00 Uhr, die Kinder müssen vorher abgeholt sein. Dies ist mit einem regulären Arbeitsbetrieb nicht vereinbar. Die Uni-Kitas müssen zwischen

8:30 und 17:30 Uhr geöffnet sein, damit reguläre Arbeitszeiten überhaupt ermöglicht werden **(5x genannt)**

- Während der Schulferien, wenn die reguläre Kinderbetreuung geschlossen ist, nicht arbeiten, keine Lehre durchführen müssen oder Überstunden machen **(3x genannt)**
- spontane Notfallangebote bei Kita-, Schul- oder Bus-Streik oder Schließung z.B. tageweise der Einrichtung OHNE lange Formalitäten, eigenständige Wahl auf Homeoffice Nutzung im Bedarfsfall bei Krankheit z.B. der Angehörigen o.ä. **(4x genannt)**
- Ferienangebote, die nicht über den ganzen Tag angeboten werden, sondern vielleicht nur 3 Std., sind durch Bring- und Abholzeiten nicht hilfreich/flexible Angebote auch in Ferien und Randzeiten **(2x genannt)**
- phasenweise Entlastung durch Verständnis für kurzzeitige Arbeitszeitreduzierung bei besonderen Umständen (schulische Schwierigkeiten, Krankheiten, etc.), die verstärkten Einsatz zu Hause erfordern **(2x genannt)**
- Kürzung aller Betreuungsverträge in der Studierendenwerk Kita Abenteuerland auf 35 Stunden ist ein Problem
- Unterstützung und sofortige Hilfe für Kinderbetreuung ab 2 Monate, auch für kurzfristige Dauern, z.B. max. 3 Monate

Workload

- Die Aufgaben die man als Prof. hat sind insgesamt zu viele. Sie gehen im Umfang weit über normale Arbeitsbelastung hinaus (50 Std. +) **(3x genannt)**
- Zeitbedarfe für chronische bzw. längerfristige Erkrankungen von Angehörigen sollten genauso akzeptiert werden, wie Zeitbedarfe für Kinder und für Angehörige mit anerkannter Pflegestufe oder andere Gründe. Ansonsten entstehen Diskriminierung und geschlechtsspezifische Diskrepanzen **(3x genannt)**
- Die Anrechenbarkeit von Überstunden möglich machen, Einführung der 4 Tage Woche.

Elternzeit/Mutterschutz

- Ohne Verständnis der Vorgesetzten und der Möglichkeit, flexibel zu arbeiten oder einen Partner im Homeoffice zu haben, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur schwierig umzusetzen. **(2x genannt)**
- Anerkennung und Ausgleich auch für die Kolleg*innen, welche Arbeit von Personen übernehmen, die aufgrund Familienbelangen/Elternzeit/Mutterschutz ausfallen. Die Kompensation wird oft zur Last. **(2x genannt)**
- Ich bin immer auf der anderen Seite (die ohne Kinder, die für Kollegen mit Kindern oft einspringen muss); Verständnis für Kollegin mit familiären Notfällen ist toll, aber es geht zu oft auf Kosten von Angestellten ohne Kinder **(2x genannt)**

- Klarheit, wer beispielsweise während der Elternzeit die eigenen Aufgaben übernimmt (Lehre, Publikationen im Begutachtungsprozess). Die Kompensation für Angestellte in Elternzeit ist viel zu wenig (**3x genannt**)
- Wünschenswert wäre bei Ankündigung der Elternzeit/Schwangerschaft ein Informationspaket über sämtliche Anlaufstellen/Optionen, die an der HHU bestehen

Zeitmanagement

- Option auf temporäre Verminderung/Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeiten ohne hohe bürokratische Hürden und ohne Karrierenachteile.
- Option Lehrveranstaltungen zu verschieben, falls diese großen Überschneidungen mit den Schulferien aufweisen
- Möglichkeiten auf Homeoffice und flexible Arbeitszeiten dagegen sind m.E. nichts, was von oben durch die Uni/Fakultät geregelt werden muss. Das sind Parameter, die AG/AK-Leiter*innen steuern können. Auf Kinderbetreuung dagegen haben diese keinen Einfluss und können nur die Frustration der Mitarbeiter*innen teilen.

Sonstiges

- Möglich wäre auch eine Einladung vom Familienberatungsbüro, in der alle Fragen geklärt werden können

Likert-Skalen

Familiäre Belange werden bei der Urlaubsplanung gut berücksichtigt (1,9).

Familiäre Belange werden bei der Arbeitsorganisation und Terminplanung gut berücksichtigt (2,2).

Kolleg*innen reagieren verständnisvoll auf familiäre Belange (1,7).

Vorgesetzte reagieren verständnisvoll auf familiäre Belange (1,7).

Die MNF wird durchschnittlich befriedigend als familienfreundliches Arbeitsumfeld wahrgenommen (2,8).

Den Befragten gelingt es gut, berufliche mit familiären Anforderungen in Einklang zu bringen (2,4)

Elternzeit

Multiple-Choice-Antworten

53 Personen der 355 Befragten haben während ihrer Anstellung an der HHU Elternzeit in Anspruch genommen. Diese verteilen sich wie folgt:

Prozent	Anzahl	Statusgruppe
71	38	wissenschaftliches Personal
21	11	technisches Personal/Verwaltung
8	4	Professur
100	53	gesamt

Prozent	Anzahl	Geschlecht
63	33	weiblich
37	20	männlich
100	53	gesamt

Die Elternzeit betrug:

Prozent	Anzahl	Zeitspanne
36	19	bis zu 1 Jahr
26	14	2 bis 3 Jahre
19	10	1 bis 2 Jahre
19	10	bis zu ½ Jahr
100	53	gesamt

46% der 53 Personen haben während dieser Zeit anteilig gearbeitet.

Likert-Skalen

Die Zufriedenheit mit der Organisation der Schwangerschaftsvertretung ist befriedigend (2,7).

Die Zufriedenheit mit der Durchführung der Schwangerschaftsvertretung ist befriedigend (2,7).

Die Durchführung der Vertretung hat die Erwartungen der befriedigend erfüllt (2,7).

Die Vorgesetzten haben bei der Organisation der Vertretung befriedigend unterstützt (2,5).

Die Kolleg*innen haben bei der Organisation der Vertretung gut unterstützt (2,3).

Die Zugänglichkeit der notwendigen Informationen bzgl. Anträge, Fristen und Modalitäten der Elternzeit waren befriedigend zugänglich und verständlich (2,7).

Der Wiedereinstieg in den Job nach dem Mutterschutz/der Elternzeit war gut durchführbar (2,3).

Die Unterstützung des Teams/der Vorgesetzten beim Wiedereinstieg nach dem Mutterschutz/der Elternzeit war gut (2,1).

Freitextantworten

Die Antworten im Freitextfeld ergeben, welche Erwartungen bzgl. Organisation und Durchführung der Elternzeitvertretung nicht erfüllt wurden. Sie betreffen alle die Kategorie „Vertretung“ (Antworten gekürzt):

Vertretung

- Es gab keine Vertretung (**10x genannt**)
- "Vertretung" bedeutet i.d.R. nur, dass eine andere Person, die ohnehin schon da ist, die Aufgaben zusätzlich übernimmt. Es gibt keinen Personalpool, etc. aus dem man eine Vertretung gewinnen kann. Es können nicht alle Aufgaben 100% ohne längere Einarbeitung übergeben werden (da Ergebnis langjähriger Erfahrung) (**3x genannt**).

- Es sollte Aufgabe der Vorgesetzten sein, Vertretungsregelungen zu finden und nicht die Aufgabe der in Elternzeit gehenden Mitarbeiter*innen, bei Kolleg*innen "Klinkenputzen" zu gehen, um die wichtigsten Aufgaben zu verteilen **(2x genannt)**
- Während der Elternzeit konnte die Arbeitszeit nicht auf die gewünschten 50% reduziert werden. Eine Reduktion der übertragenen Aufgaben war kaum möglich, sodass auch während dieser Zeit quasi voll gearbeitet wurde.

Wünsche für die Zukunft – Förderung

Multiple-Choice-Antworten

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erachten die 355 Befragten Förderungen der folgenden Maßnahmen als sinnvoll (Mehrfachnennung war möglich):

Prozent	Anzahl	Maßnahme
54	192	die Option auf Homeoffice
39	138	erweiterte Möglichkeiten zur Ganztagsbetreuung am Campus
39	138	flexiblere Arbeitszeiten
37	131	offenere Atmosphäre zur Kommunikation von Bedürfnissen und Konflikten
37	131	erweiterte Möglichkeiten zur Kurzbetreuung am Campus
35	124	erweiterte Angebote zur Ferienbetreuung
32	114	erweiterte Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern unter 3 Jahren
22	78	mehr Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Vorgesetzte
15	53	erweiterte Möglichkeiten zur Kurzbetreuung in der Stadt/Region
14	50	mehr Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Kolleg*innen
11	39	Sonstige (siehe Freitextantworten)
100	355	gesamt

Wünsche für die Zukunft –Freitextfeld

Zuletzt gab es ein offenes Textfeld, in das Wünsche, Ideen, Anregungen oder Verbesserungsvorschläge für die zukünftige Entwicklung der MNF in Bezug auf Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingetragen werden konnten. Die Antworten können in die Kategorien „Kinderbetreuung“, „Ferienzeiten“, „Zeitmanagement und Planung“, „Verwaltung“, „Das eigene Team“, „Elternzeit/Mutterschutz“, „Kinderlose Mitarbeitende“ und „Sonstiges“ eingeteilt werden (Antworten gekürzt):

Kinderbetreuung

- Schaffung von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeiter*innen auf dem Campus (Kita von 3 Monaten - bis Eintritt zur Schule) mit entsprechenden Öffnungszeiten parallel zu Slots von Lehrveranstaltungen (ab 8.00 Uhr, bis 18.30 Uhr) **(3x genannt)**
- Offene Ganztagssschule-Betreuungszeiten sowie Kita-Öffnungszeiten (bis ca. 16.30 Uhr) kollidieren mit Uhrzeiten für Lehrveranstaltungen (Slot 14.30-16.00 Uhr; Slot 16.30-18.00 Uhr) - Fahrzeit von HHU zur wohnortnahen Schule ist darin noch nicht berücksichtigt **(3x genannt)**

- HHU-Stellen zahlen 10 Euro/Stunde und der Babysitter muss dies noch versteuern - das lohnt sich für niemanden und ist kein Stundensatz, der derzeit in Düsseldorf gezahlt wird (eher 20 Euro/Stunde). **(2x genannt)**
- Eine verlässlichere Vertretung in der KiTa, bei krankheitsbedingtem Ausfall der Betreuung. **(2x genannt)**
- Ein flexibles Betreuungsangebot, das relativ spontan und stundenweise gebucht werden kann. **(2x genannt)**
- Schaffung von kindgerechten Spielräumen (ähnlich Kindercafé, evtl. Spielplatz) mit Betreuungspersonal, wenn Betreuung durch Eltern/Kita/Tagesmutter/Tagesvater nicht gewährleistet werden kann **(2x genannt)**
- Betreuungsmöglichkeit ab 15 Uhr bis Feierabend **(2x genannt)**
- Kooperationen mit externen Betreuungs-Anbietern sinnvoll und notwendig

Ferienzeiten

- Eine bessere Abstimmung der vorlesungsfreien Zeiten mit den Schulferien in NRW. Das ist jetzt nicht MNF-spezifisch aber das größte Problem bei der Urlaubsplanung. (Ich bin mir bewusst, dass die MNF hier so gut wie keine Einflussmöglichkeiten hat, möchte dies aber trotzdem angesprochen haben.) **(7x genannt)**
- Es sollte auch Lehrenden möglich sein 1-2 Wochen Urlaub in den Oster- bzw. Herbstferien zu nehmen. Die Zeit zwischen Weihnachten und den drei Wochen Sommerferien, die mir bleiben, ist sehr lang **(3x genannt)**
- Ferienfreizeit für >12 Jahre alte Kinder.

Zeitmanagement und Planung

- Meeting- und Sitzungszeiten kinderfreundlich planen. **(13x genannt)**
- Flexiblere Arbeitszeiten. Lieber früher zu Hause zu sein (17/17:30 Uhr), um Zeit mit der Familie verbringen zu können, und ggf. abends weiter zu arbeiten. **(3x genannt)**
- Lehrveranstaltungen (die nur sehr schwer zu verlegen sind aufgrund des sehr engen Stundenplans für die Studierenden und/oder Verfügbarkeit von Räumen) immer wieder über 16/16:30 Uhr hinausgehen, die Öffnungszeiten in Betreuungseinrichtungen aber eben nicht. **(2x genannt)**
- Ich wünsche mir die Zeiterfassung an der MNF. Als Teilzeitkraft mache ich im Vergleich zu unserer Vollzeitkraft oft Überstunden, damit ich meine Arbeit schaffe **(2x genannt)**

Verwaltung

- Die beste Familienförderung ist eine unbefristete Vollzeitstelle. Befristete Arbeitsverhältnisse verhindern eine sinnvolle Zukunftsplanung, Halbtagsstellen trotz Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung. **(3x genannt)**

- unbefristete Verträge **(2x genannt)**
- Entlastung von Wissenschaftlerinnen mit Familienpflichten, z.B. durch Reduktion des Lehrdeputats. **(2x genannt)**
- Bei der Beantragung von Elternzeit kam es trotz Antragsstellung von drei Monaten im Voraus in beiden Fällen wegen Überlastung der Verwaltung zu Verzögerungen bei der Bearbeitung, was im Nachgang für mich einen unglaublichen Mehraufwand an Arbeit bedeutete, z.B. wegen falscher Gehaltszahlungen, etc. Die Bearbeitungsdauer solcher Angelegenheiten ist viel zu lang und muss besser werden!
- EG 8 sollte für Sekretär*innen selbstverständlich sein, da sie den Laden zusammenhalten!
- Abschaffung von Treffen auf Schloss Mickeln. Es ist zu weit; schwer erreichbar und die Treffen finden meist in den Abendstunden statt.
- Da die HHU der Arbeitgeber ist, sollte Homeoffice vertraglich geregelt sein. Das ist von Fach zu Fach und von Lehrstuhl zu Lehrstuhl völlig ungleich und nicht fair.

Das eigene Team

- Die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte nicht durch Kolleg*innen erfolgen (müssen) **(4x genannt)**
- Übernahme von Aufgaben sollte durch Vorgesetzte organisiert werden. Es muss definierte Ausfallregelungen geben, mit denen alle, auch Kolleg*innen OHNE Betreuungsverpflichtungen klar rechnen und planen können **(4x genannt)**
- Bringt nichts, wenn diejenigen, welche aufgrund Familienfreundlichkeit die Arbeit anderer (begrenzt und planbar i.d.R. gerne zusätzlich) übernehmen, auf Dauer überlastet und krank werden.

Elternzeit/Mutterschutz

- Bessere Planbarkeit, wer während Elternzeit Aufgaben übernimmt **(2x genannt)**
- Das Thema Familie und Kinder wird gerne ausgeklammert und nicht thematisiert (vor allem bei Männern), hingegen Drittmittel, Publikationen, Wettbewerb ständig. Elternzeit fühlt sich wie ein Karrierehindernis an **(2x genannt)**

Kinderlose Mitarbeitende

- Ich denke, dass eine Förderung verschiedener Maßnahmen sinnvoll und angebracht ist. Da ich selber allerdings noch nicht betroffen bin, kann ich keine konkrete Maßnahme benennen, die dieser Förderung bedarf. Die Angabe „Keine“ würde aber auch nicht meiner Meinung entsprechen **(4x genannt)**
- Berücksichtigung aller Arten von Familienstrukturen, einschließlich kinderloser

Beziehungen **(2x genannt)**

Sonstiges

- Sie richten hier Anfragen an Professoren und sprechen von vertraglichen Arbeitszeiten. Das macht keinen Sinn. Professoren haben weder Arbeitszeiten noch Urlaubstage. Diese Fragen betreffen also nur die TVL Mitarbeiter **(2x genannt)**
- Danke für diese Umfrage/Tolle Umfrage **(2x genannt)**.
- Es fehlt ein positives Gefühl, dass Familienplanung für junge Wissenschaftler*innen willkommen ist. In der Forschung wird zu viel Wert auf wissenschaftliche Ergebnisse und zu wenig auf Familiengründung während der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase gelegt **(2x genannt)**
- Wünschenswert wäre beispielsweise das Konzept eines Eltern-Kind-Cafés an der MNF - alle Eltern hätten die Möglichkeit ihr Kind mitzubringen und sich mit Kollegen und anderen Familien zu vernetzen; hieraus ergibt sich häufig Statusgruppen übergreifendes ein Netzwerk
- Um flexibler zwischen Arbeit und Betreuungsstätte zu sein, wäre ein Jobrad/Lastenrad ideal. So ist man nicht auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen und fährt umweltfreundlich.
- Das Umfeld erscheint nicht familienfreundlich, weil es kaum Kinder auf dem Campus gibt.
- Regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Leitfäden für die praktische Arbeitsorganisation im Team, um die Akzeptanz für die Bedarfslage der Mitarbeitenden mit Familienverantwortung zu steigern und eine Arbeitskultur zu unterstützen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lebt.

Bisher umgesetzte Maßnahmen:

- Aufgrund der Antworten und Ergebnisse der Umfrage wurden bereits die Informationen der Webseite der MNF aktualisiert.
- Aufgrund der Antworten und Ergebnisse der Umfrage wurden bereits die Informationen der Webseite des FBB aktualisiert.
- Das FBB hat ab 01.08.24 20 neue KiTa Plätze für U3 und Ü3 Kinder zur Verfügung.