



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Wissenschaft und Wirtschaft

Befragung zur persönlichen Karrieremotivation und den persönlich wahrgenommenen Karrierehindernissen

im Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft Sachsen-Anhalt (MW)
Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragung vom 15.04.-17.05.2013

Bärbel Höhne
Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im
Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt

1. Gender - Forum, Ministerium für Justiz und Gleichstellung, Magdeburg, 4.Dezember 2014



Agenda

- 1. Vorbemerkungen**
- 2. Kernaussagen des Ergebnisberichts**
 - 2.1. Karrierewahrnehmung und Motivation
 - 2.2. Weiterbildung
 - 2.3. Work-Life-Balance
 - 2.4. Karriereplanung
 - 2.5 Einstellung zur/zum Vorgesetzten
 - 2.6. Kommentare der Befragten
- 3. Zusammenfassung der Ergebnisse**
- 4. Schlussfolgerungen und abgeleitete Handlungsempfehlungen**



1. Vorbemerkungen

Onlinebefragung vom 15.04.-17.05.2013 zum Thema „Persönliche Karrieremotivation und persönlich wahrgenommenen Karrierehindernisse“

- **Durchführung:**
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg im Auftrag der
Hausleitung des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft
des Landes Sachsen-Anhalt
- **Teilnehmende:**
Es beteiligten sich etwa die Hälfte der Mitarbeiter und
Mitarbeiterinnen des MW an der Onlinebefragung,
davon 53,7 % Frauen und 46,3 % Männer

zu 1. Vorbemerkungen: Fragebogen

Der **Fragebogen** setzt sich aus den folgenden 6 Teilen zusammen:

A Gestaltung der beruflichen Laufbahn,

B Weiterbildung,

C Work-Life-Balance,

D Karriereplanung, darunter

- Hindernisse für die persönliche Karriere
- Einschätzung von Maßnahmen für die Förderung der persönlichen Karriere

E Zukünftige Entwicklung

F Angaben zu Person und Beruf

2. Kernaussagen des Ergebnisberichts:

2.1. Karrierewahrnehmung und Motivation



Bei der **Gestaltung der persönlichen beruflichen Laufbahn** waren den Befragten insbesondere wichtig/sehr wichtig:

- inhaltliche interessante Aufgaben (98 %)
- Arbeitsplatzsicherheit (87 %)
- gute finanzielle Entwicklungsmöglichkeiten (82 %)
- Work-Life-Balance/flexible Arbeitszeiten (82 %)
- gute Aufstiegsmöglichkeiten (81 %)
- Weiterbildungs-/Förderprogramme (74 %)
- sowie soziale Anerkennung/sozialer Status (51 %)

Den weiblichen Befragten waren gute finanzielle Entwicklungsmöglichkeiten, sozialer Status/soziale Anerkennung sowie Weiterbildung und Förderprogramme signifikant wichtiger als den Männern.

2.2. Weiterbildung

Die **Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen** der befragten Mitarbeitenden war sehr begrenzt.

- An Maßnahmen im Bereich der Führungskräftefortbildung haben 80 % der Befragten (noch) nicht teilgenommen. Von den 20 % der Personen die teilgenommen haben, bewerten 14 Prozent die Maßnahme als sinnvoll bzw. sehr sinnvoll.
- 80 % der Befragten haben bereits an Fachfortbildungen teilgenommen. 73 % dieser Personen schätzen diese Fachfortbildungen als sinnvoll bzw. sehr sinnvoll ein.
- Unter 10 % der Befragten haben an Coaching- oder Mentoringprogrammen teilgenommen. Teilnehmende solcher Programme schätzen sie jedoch als sinnvoll bzw. sehr sinnvoll ein.

Im Gruppenvergleich wurde deutlich, dass die weiblichen Befragten den Beschäftigungslehrgang 1, Fachfortbildungen, landesinterne Studiengänge sowie Mentoring als sinnvoller einschätzen als Männer.



2.3. Work-Life-Balance

Die **Arbeitsgestaltung** in Bezug auf Gleitzeit wird vom Großteil der Befragten als gut bzw. eher gut eingeschätzt (83 %).

- 80 % bewerten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gut bzw. eher gut.
- Auch die Arbeitsgestaltung in Bezug auf Teilzeit im Allgemeinen wird größtenteils als gut bzw. eher gut eingeschätzt (61 %).
- Die Vereinbarkeit von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen wird jedoch nur von 25 % der Befragten als gut bzw. eher gut bewertet.

zu 2.3. Work-Life-Balance

Folgende Maßnahmen und Instrumente würden aus Sicht der Befragten eine (noch) **bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ermöglichen:

- Heimarbeit (57 %)
- flexible Gestaltung von Beginn und Ende der Arbeitszeiten sowie Pausen (Funktionsarbeitszeiten (50 %)
- eine verlässliche Planung von Aufgaben und Arbeitsanfall (45 %)
- leichtere Teilnahme an Fortbildungsmöglichkeiten (31 %)
- Festlegung von Besprechungen und Terminen zu familienfreundlichen Zeiten (23 %)
- insgesamt Verkürzung der Arbeitszeit (22 %)

2.4. Karriereplanung



Beruflicher Aufstieg ist ein wesentlicher Aspekt der Karriereplanung.

- Für 44 % der Befragten wäre es schlimm, ihr gestecktes berufliches Ziel nicht zu erreichen. Das ist bei den 25-36 und 37-45 Jährigen signifikant stärker zutreffend, als bei den Kollegen über 45 Jahren.
- 46 % werden ihr berufliches Vorankommen konsequent vorantreiben und nur 19 % der Befragten geben an, dass es für sie keinen hohen Stellenwert hat, beruflich aufzusteigen.

zu 2.4. Karriereplanung



Karriere bedeutet den Befragten:

- Verantwortung zu tragen (90 %)
- Sachthemen voranzutreiben/Selbstverwirklichung (79 %)
- Einflussmöglichkeit/Entscheidungsmacht zu besitzen (73 %)
- ein hohes Einkommen zu erwirtschaften (66 %)
- eine hohe hierarchische Position einzunehmen (51 %)
- Delegationsmacht zu besitzen (59 %)

Gilt sowohl für Frauen und Männer.



zu 2.4. Karriereplanung

Im Vergleich sind den weiblichen Befragten

- sichere unbefristete Stellen,
- mehr Teilzeitstellen,
- mehr Informationen über Fördermöglichkeiten sowie
- gezielte Programme für weibliche/männliche Führungskräfte

signifikant wichtiger als den männlichen Befragungsteilnehmern.

Die gilt auch für interne, behördenübergreifende Netzwerke.

2.5. Einstellung zur/zum Vorgesetzten

- 54 % der Befragten fühlen sich durch die unmittelbare Vorgesetzte/den Vorgesetzten eher gut bzw. gut informiert.
- Die **Führungsqualität** der bzw. des unmittelbaren Vorgesetzten wird durch 50 % der Befragten als eher gut bzw. sehr gut eingeschätzt.

Im Vergleich zwischen Männern und Frauen wird die Führungsqualität der oder des Vorgesetzten von den männlichen Befragten signifikant besser bewertet.

zu 2.5. Einstellung zur/zum Vorgesetzten

Die **neutralen bzw. positiven Aussagen** lassen sich unter den folgenden Punkten zusammenfassen (Mehrfachnennungen waren möglich):

1. Entscheidungskraft/Präsenz der Führungskraft
2. Delegation/Partizipation der Mitarbeitenden
3. Wertschätzung/Interesse am Mitarbeitenden
4. Mitarbeitermotivation durch die Führungskraft/Zusammenhalt im Referat
5. Informationsaustausch
6. Fachwissen der Führungskraft
7. Sonstiges

2.6. Kommentare der Befragten

Am Ende der Befragung hatten alle Teilnehmenden Gelegenheit, sich frei zum Thema zu äußern. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Kritik an fehlenden Stellen, die einen Aufstieg ermöglichen
- Kritik an mangelnder Wertschätzung von Kolleginnen und Kollegen durch Vorgesetzte
- Kritik an mangelnder Delegation oder Unterforderung
- Mehr Bedarf an jungen Kolleginnen und Kollegen
- Bedarf an neuen Fortbildungskonzepten, Zugang zu neuen Studiengängen ermöglichen
- Wunsch nach flexibler Arbeitszeitgestaltung (z. B. auch bis 22 Uhr)

3. Zusammenfassung der Ergebnisse

- Die **Motivation**, gute fachliche Leistung zu erbringen und das berufliche Können auf den neuesten Stand zu bringen, ist hoch.
- Die manchmal mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird insbesondere bei den jüngeren Befragten als Karrierehindernis betrachtet.
- Die **Führungsqualität** der bzw. des unmittelbaren Vorgesetzten wird durch 50 % der Befragten als eher gut bzw. sehr gut eingeschätzt, heißt aber im Umkehrschluss, dass diesbezüglich noch nachzuarbeiten ist.

zu 3. Zusammenfassung der Ergebnisse

- Der stark eingeschränkte Einstellungs- und Beförderungskorridor begrenzt die Möglichkeiten, berufliches Vorankommen allein durch Beförderungen zu befriedigen.
- Umso wichtiger ist es, durch **gesunde Führung** ein faires, kollegiales und offenes Arbeitsumfeld zu schaffen.



zu 3. Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Verständnis für die Bedeutung von Wertschätzung als Antrieb für Motivation, Verantwortungsübernahme, positives Stressempfinden muss dringend wiederbelebt werden.

zu 3. Zusammenfassung der Ergebnisse

Gesundes Führen beinhaltet auch die Einführung eines Gesundheitsmanagements mit folgenden Zielstellungen:

- Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Erhalt und die Steigerung der Arbeitszufriedenheit, der Leistungsbereitschaft und der Motivation
- Schaffung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen und Abbau von belastenden Bedingungen der Arbeit
- Unterstützung bei Sucht- und Missbrauchsproblemen sowie psychischen Belastungen
- Entwicklung individueller Gesundheitspotenziale
- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum gesundheitsbewussten Verhalten, Minimierung von Fehlzeiten und frühzeitigen, gesundheitsbedingten Ruheständen

zu 3. Zusammenfassung der Ergebnisse

Inhalte des Gesundheitsmanagements basiert auf drei Säulen:

Gesundes Führen –
Gesundes Arbeiten

Klassisches Gesundheits- management

- Kooperation mit Krankenkassen für klassische Gesundheitsangebote

Gesundes Führen

- Zielgerichtete Sensibilisierung der Führungskräfte

Aus- und Fortbildung

- Entwicklung eines auf die Bedürfnisse des MWs zugeschnittenen Aus- und Fortbildungskonzepts:
 - ✓ AFI
 - ✓ In-House Schulungen
 - ✓ Externe Anbieter

Zusammenfassung der Ergebnisse

Maßnahmen

- Überarbeitung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes
- Einsatz einer zentralen Koordinierungsstelle des Gesundheitsmanagements mit einer Steuerungsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern
 - der Dienststelle,
 - des Personalrates,
 - der Gleichstellungsbeauftragten
 - der Schwerbehindertenvertretung und
 - der Betriebsärztin.

4. Schlussfolgerungen und abgeleitete Handlungsempfehlungen



Durch den stark eingeschränkten Einstellungs- und Beförderungskorridor des Hauses ist es schwierig, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihrem primären Wunsch nach beruflichem Vorankommen im Sinne von Beförderungen nachzukommen. Umso wichtiger ist es, durch gesunde Führung ein faires, kollegiales und offenes Arbeitsumfeld zu schaffen, welches auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeht und jedes Individuum entsprechend der persönlichen Fähigkeiten und Wünsche fördert.

d.h.:

1. Dem Gesundheitsmanagement im MW entsprechende Ansätzen zur „gesunden Führung“ folgen zu lassen (auch im Sinne von „geführt werden“).
2. Ein neues Fortbildungskonzepte zu entwickeln unter Einbeziehung der Angebote des AFIs, regionaler Bildungseinrichtungen und Hochschulen und In-house Angeboten verbunden mit einer Verpflichtung zur regelmäßigen Teilnahme an entsprechenden Angeboten durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
3. Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle
4. Fortführung von Mentoren/Mentorinnenprogrammen: „Karrierewege in der Verwaltung“



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Wissenschaft und Wirtschaft

Vielen Dank!

Bärbel Höhne
Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im
Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt

Tel.: (0391) 567 4359

E-Mail: baerbel.hoehne@mw.sachsen-anhalt.de

www.mw.sachsen-anhalt.de