

Ergebnisse und Auswertung der Professor:innenbefragung an der Fachhochschule Erfurt vom März 2024

- PROF4FHE Teilvorhaben 1: Bildung einer Arbeitgeberinnenmarke -



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Freistaat
Thüringen



Gemeinsame
Wissenschaftskonferenz
GWK

Einleitung

Im Rahmen des PROF4FHE-Projekts zur Entwicklung einer Arbeitgeberinnenmarke für die Fachhochschule Erfurt wurde eine umfassende Onlineumfrage unter den Professorinnen und Professoren unserer Hochschule durchgeführt. Ziel dieser Umfrage war es, tiefgehende Einblicke in die Arbeitsbedingungen, Erfahrungen und Erwartungen des professoralen Personals zu gewinnen. Die gewonnenen Daten sollen dazu beitragen, die Fachhochschule Erfurt als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern.

Insgesamt nahmen 44 Mitglieder des professoralen Personals an der Umfrage teil, was einer Teilnahmequote von ca. 36 % entspricht.

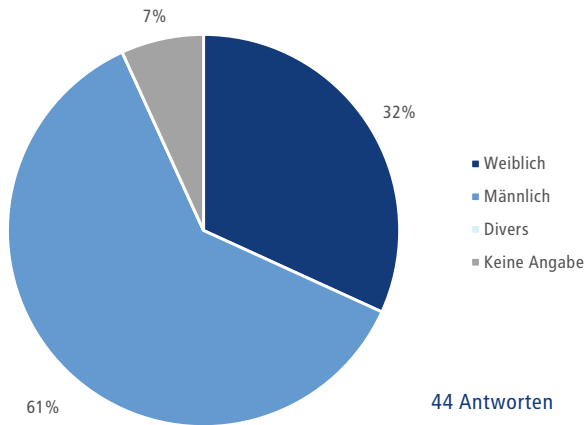
Die Umfrage wurde vollständig anonym durchgeführt, um eine offene und ehrliche Rückmeldung zu gewährleisten. Die Fragen umfassten verschiedene Aspekte des Arbeitsalltags an der Fachhochschule Erfurt, einschließlich Arbeitszufriedenheit, Karrieremöglichkeiten, Weiterbildungsangebote, Unterstützung bei Forschung und Lehre sowie die allgemeine Wahrnehmung der Hochschule als Arbeitgeberin. Ziel war es, sowohl positive Aspekte hervorzuheben als auch Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungsbedarf besteht.

Die Ergebnisse der Umfrage liefern wertvolle Erkenntnisse, die als Grundlage für die weitere Entwicklung unserer Arbeitgeberinnenmarke dienen werden. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse auch dazu beitragen, die Attraktivität der Fachhochschule Erfurt anhand gezielter Maßnahmen für potenzielle neue Professorinnen und Professoren zu steigern.

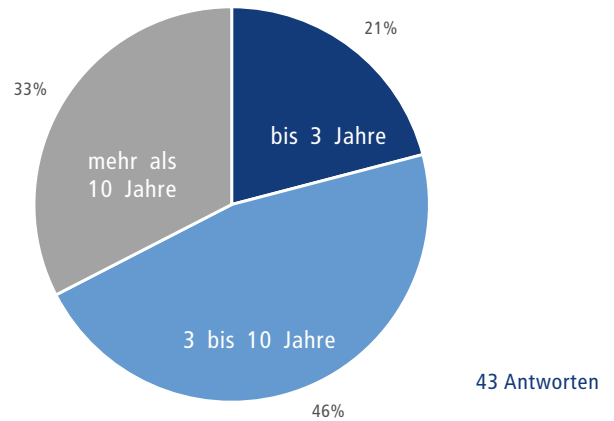
In diesem Auswertungsbericht werden die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse der Umfrage detailliert dargestellt. Wir danken allen teilnehmenden Professorinnen und Professoren herzlich für ihre Zeit und ihr wertvolles Feedback. Ihre Beiträge sind entscheidend für den Erfolg des PROF4FHE-Projekts und die zukünftige Entwicklung unserer Hochschule. Gemeinsam können wir die Fachhochschule Erfurt zu einem noch besseren Arbeits- und Lehrort machen.

Demografische Merkmale

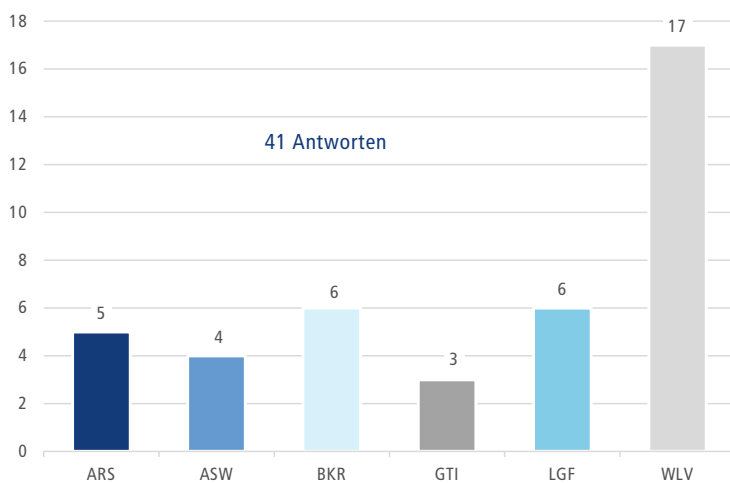
Welchem Geschlecht fühlen Sie Sich zugehörig?



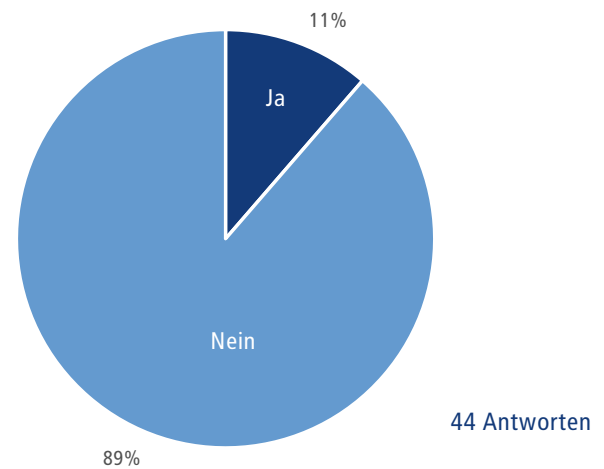
Wie lange sind Sie bereits an der FHE tätig?



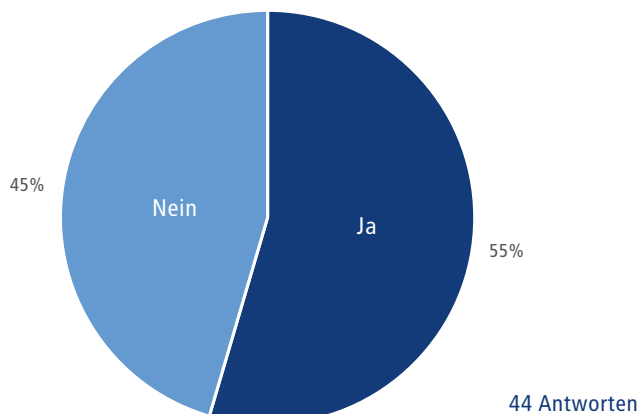
Welcher Fakultät gehören Sie an?



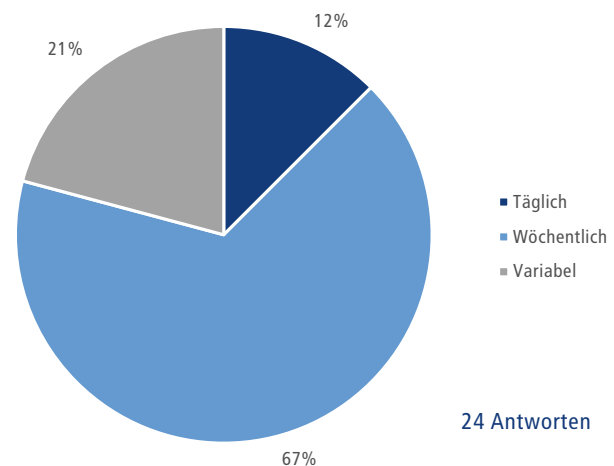
Stammen Sie aus Erfurt oder der näheren Umgebung (+50 km) ?



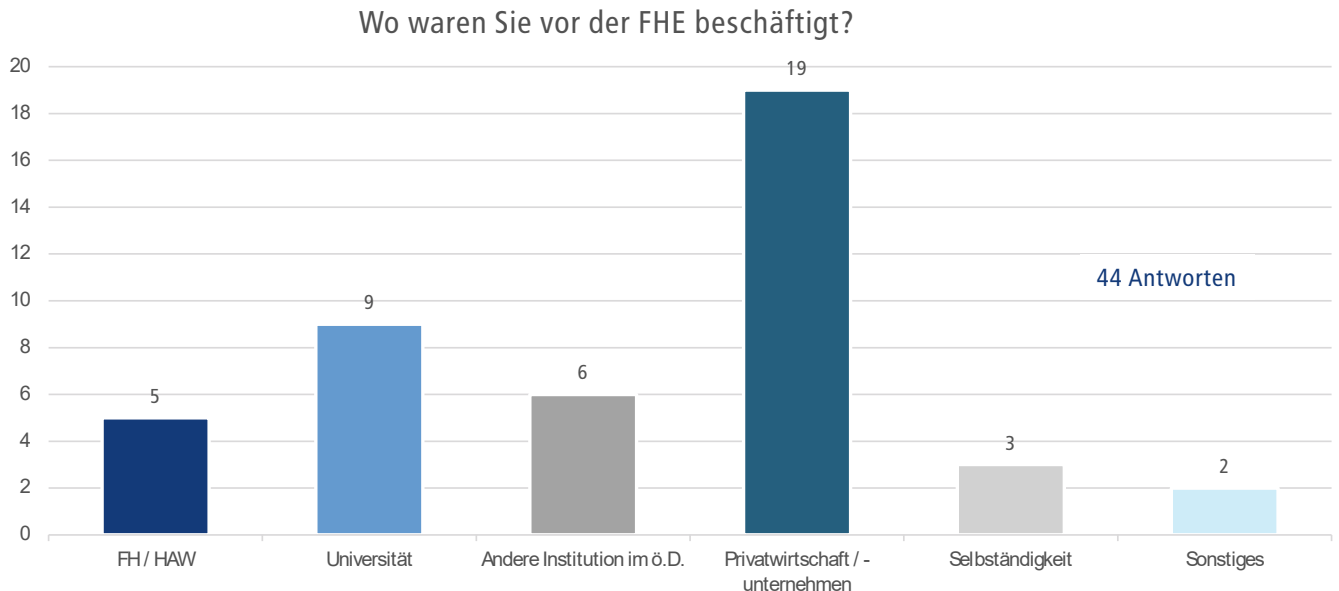
Sind Sie Pendler (>20 km)



Wenn ja, wie oft pendeln Sie?



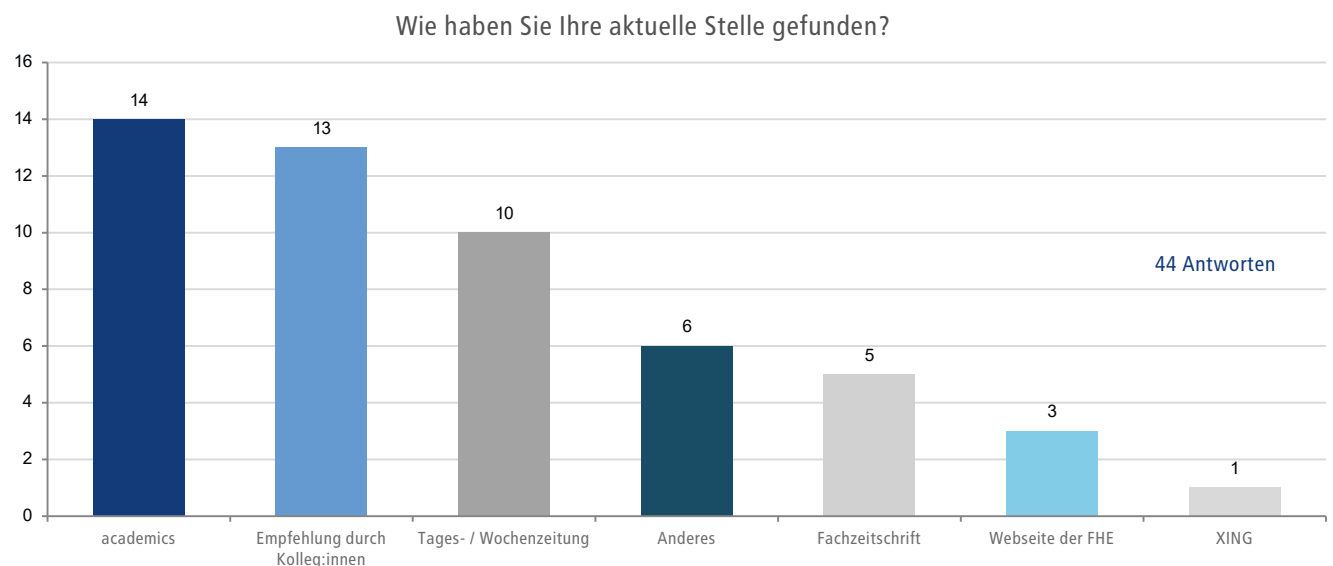
Demografische Merkmale



Die Geschlechterverteilung zeigte eine überwiegende Mehrheit männlicher Professoren unter den Antwortenden. Ein kleinerer, aber signifikanter Teil der Befragten ist weiblich, während keine Person sich als divers identifizierte und ein geringer Prozentsatz keine Angaben machte. Dies weist auf eine mögliche Geschlechterungleichheit hin, die in zukünftigen Diversity- und Inklusionsstrategien berücksichtigt werden sollte. Die Ergebnisse zur Beschäftigungsdauer deuten auf eine stabile Belegschaft hin. Die Mehrheit der Professor:innen ist seit mehr als drei Jahren an der Fachhochschule tätig, wobei ein beträchtlicher Anteil bereits über ein Jahrzehnt an der Hochschule beschäftigt ist. Dies spricht für eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden und möglicherweise auch für Zufriedenheit und Kontinuität in den Arbeitsbedingungen. Die Verteilung der Fakultätszugehörigkeit zeigt eine breite Streuung über verschiedene Fachbereiche, wobei jedoch insbesondere Wirtschaft, Logistik und Verkehr besonders stark vertreten war. Ein erheblicher Teil der Professor:innen stammt nicht aus Erfurt oder der näheren Umgebung, was darauf hindeutet, dass die Hochschule auch überregionale Anziehungskraft besitzt. Zudem pendelt eine Mehrheit der Befragten, wobei die meisten dies wöchentlich tun. Diese Pendelgewohnheiten könnten Einfluss auf die Work-Life-Balance der Professor haben und sollten bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung des Personals berücksichtigt werden. Die vorherige Anstellung der Befragten zeigt eine Vielfalt an beruflichen Hintergründen. Ein Großteil kam aus der Privatwirtschaft, gefolgt von Hochschulen und anderen öffentlichen Institutionen. Dies unterstreicht die breite Palette an Erfahrungen und Kompetenzen, die das professorale Personal an die Fachhochschule Erfurt mitbringt.

Arbeiten an der FHE

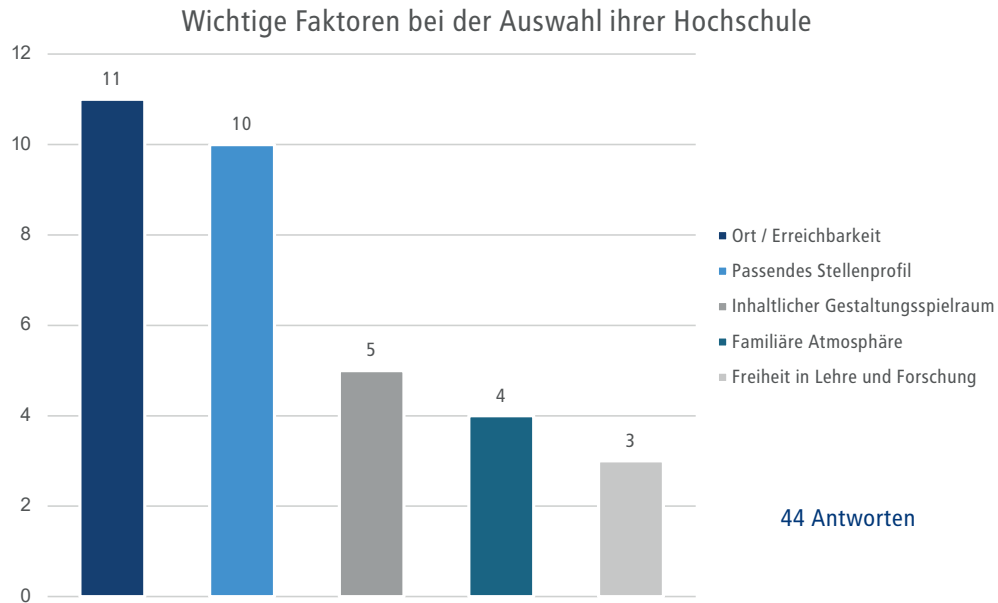
Dieser Abschnitt widmet sich den Erfahrungen und Perspektiven der Professor:innen hinsichtlich ihrer Tätigkeit an der Fachhochschule Erfurt. Ziel ist es, besser zu verstehen, welche Faktoren die Entscheidung für die Hochschule beeinflusst haben, wie die berufliche Bindung erlebt wird und welche Aspekte zur Zufriedenheit oder möglichen Herausforderungen im Arbeitsalltag beitragen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen helfen, die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin weiter zu stärken.



Weitere Antworten unter „Sonstiges“:

- Direkte Ansprache seitens Fakultät
- durch einen guten Freund, der die Ausschreibung in der Zeit gesehen hatte
- Ich hatte bereits einen Lehrauftrag an der FHE
- Rundmail meiner Fachgesellschaft
- soweit ich mich noch erinnere eine andere Internetseite für grüne Berufe

Abschnitt 2 - Arbeiten an der FHE



Weitere Antworten:

Forschungsmöglichkeiten, Familienfreundlichkeit, Zeitliche und Räumliche Flexibilität, Selbstbestimmtheit, aktive Ansprache seitens der FHE, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Image der FHE, Interessantes Lehrgebiet, moderne Arbeitsbedingungen, persönliche Weiterentwicklung, wenig Bürokratie, keine anderen Optionen

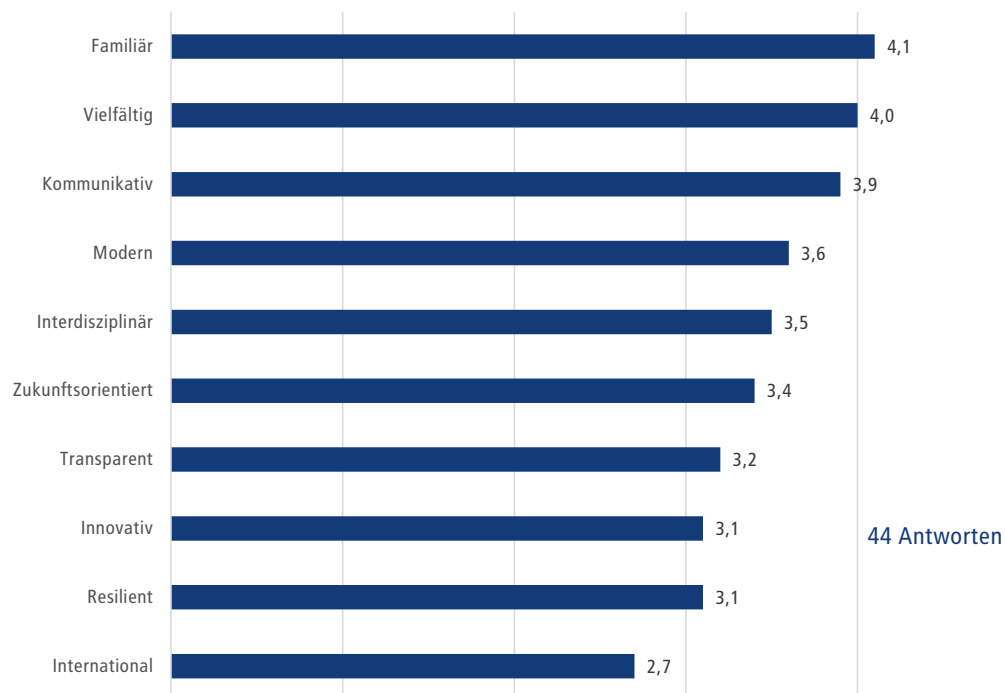
In wie weit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?
(1 - Stimme überhaupt nicht zu | 6 - Stimme vollkommen zu)



Die FHE als Arbeitgeberin

Im folgenden Abschnitt stehen Wahrnehmung und Bewertung der Fachhochschule Erfurt als Arbeitgeberin im Mittelpunkt. Die Befragung untersucht, welche Eigenschaften die Professor:innen mit der Hochschule verbinden, und bietet Raum, sowohl positive als auch kritische Aspekte der Arbeit an der FHE offen zu benennen. Ziel ist es, ein umfassendes Bild davon zu erhalten, wie die Hochschule als Arbeitgeberin wahrgenommen wird und welche Potenziale zur weiteren Verbesserung bestehen.

Inwieweit treffen die genannten Begriffe aus Ihrer Perspektive auf die FHE zu?
(1 - Trifft überhaupt nicht zu | 6 - Trifft vollkommen zu)



Die FHE als Arbeitgeberin

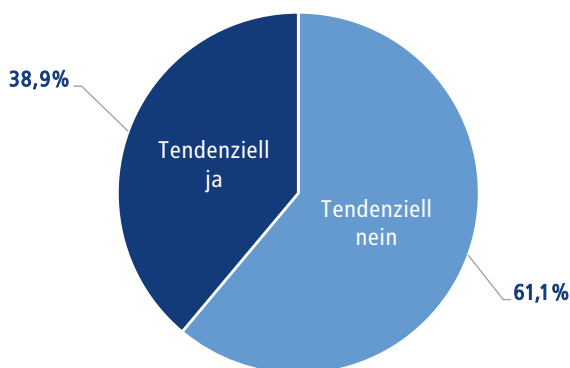
Welche weiteren Begriffe verbinden Sie mit der FHE bzw. Ihrem Arbeitsumfeld?

- „Klein aber fein“
- der schöne Campus und die schöne lebenswerte Stadt Erfurt
- Augenhöhe
- Fakultätsseitig: vertrauensvoll, respektvoll, hilfsbereit
- Fakultätsteamzusammenhalt, Kollegialität, Studierendennähe
- familiär, kompakt und übersichtlich
- grüner Campus, traditionell, kollegial, verwurzelt in der Region
- hell
- herzlich, offen
- Nachhaltig. Schönes, grünes Arbeitsumfeld. Gute, verkehrsgünstige Lage.
- Sehr hohe Kollegialität in der Fakultät und der FHE insgesamt
- Studierendennähe, gesellig

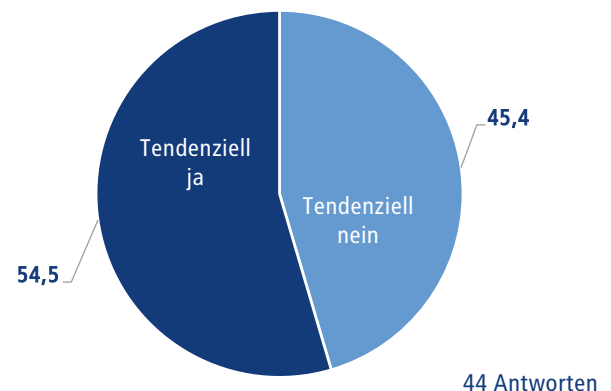
Diversität

Dieser kurze Abschnitt der Befragung diente vorrangig dem Teilvorhaben 6 des Projekts PROF4FHE - Diversitätsorientierte Personalunterstützung - und wird intern zur Bedarfsermittlung der entsprechenden Angebote verwendet.

Würden Sie ein Angebot der FHE zur Kinderferienbetreuung nutzen?



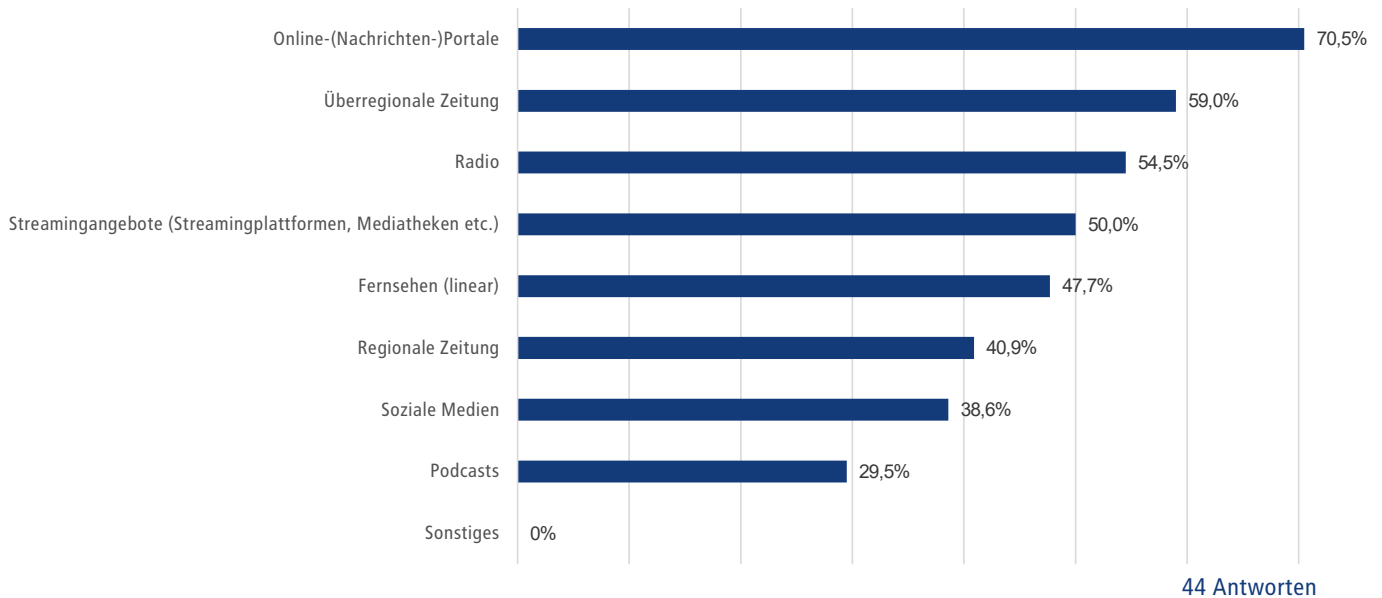
Würden Sie ein Angebot der FHE zur Pflegeberatung (z.B. Angehörige) nutzen?



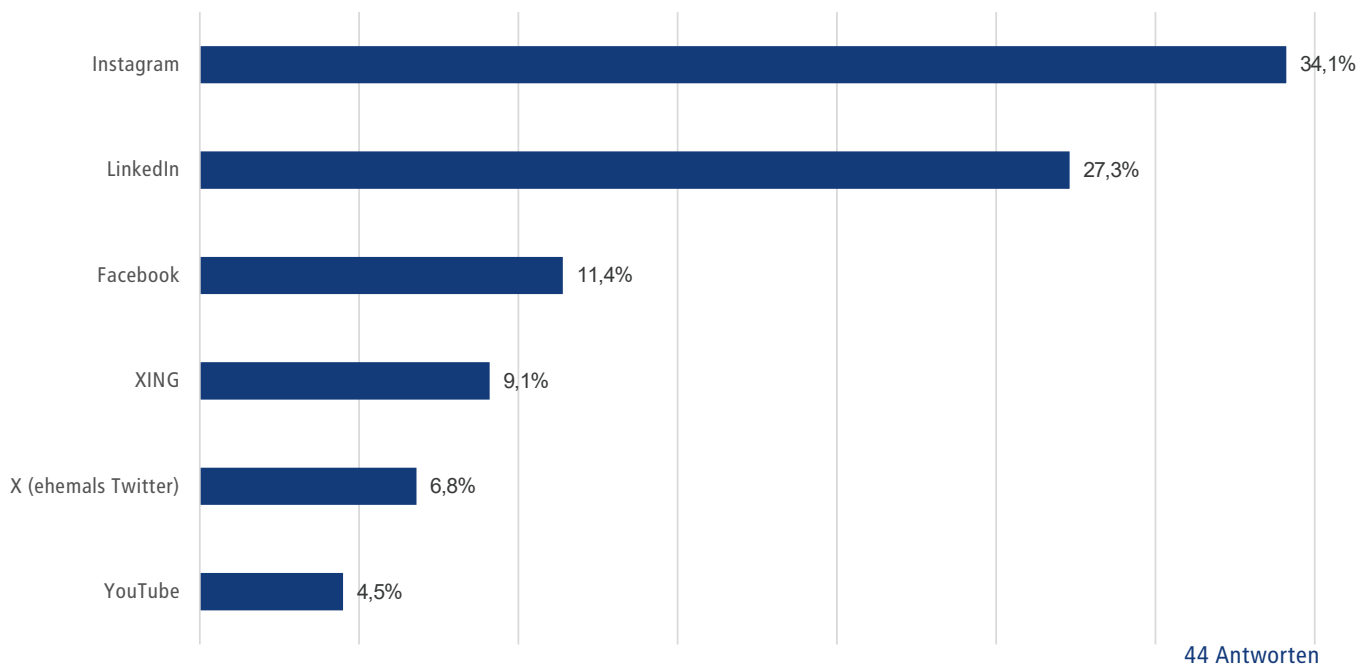
Die Mehrheit der Kinder ist hierbei laut Umfrageergebnissen Grundschulalter.

Mediennutzung und Marketing

Welche (Informations-) Medien konsumieren bzw. nutzen Sie hauptsächlich? (beruflich & privat) (Mehrfachauswahl möglich)



Auf welchem oder welchen Social Media-Kanälen folgen Sie der FH Erfurt? (Mehrfachauswahl möglich)



Mediennutzung und Marketing

Welche Vorschläge oder Ideen haben Sie, um die Außendarstellung und das Image der FH Erfurt zu verbessern?

- **Optimierung des Online-Auftritts:** Modernisierung und regelmäßige Aktualisierung der Website, Einführung von 1-Klick-Bewerbungen, stärkere Präsenz auf Plattformen wie LinkedIn und vermehrte Veröffentlichungen über Professor:innen und deren Erfolge
- **Stärkung der Medienpräsenz:** Häufigere Beiträge in regionalen Medien wie dem ThüringenJournal und gezielte Marketingkampagnen, die Professor:innen und Forschungsprojekte in den Vordergrund stellen
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:** Einführung eines Gesundheitsprogramms wie WellPass für Mitarbeitende, um die Motivation und Arbeitgeberattraktivität zu steigern
- **Positive Außendarstellung:** Mehr Kommunikation der Vorteile von Erfurt und der FH Erfurt als attraktive und lebenswerte Hochschule und Stadt, um Studierende und Fachkräfte aus anderen Regionen anzuziehen
- **Förderung eines forschungsfreundlichen Umfelds:** Verbesserte Unterstützung für Forschung und interdisziplinäre Projekte, die zur Außendarstellung und positiven Wahrnehmung beitragen
- **Stärkung der internen Stabilität:** Klare Prozesse und Leitlinien, um Unsicherheiten zu minimieren und die Verwaltung effizienter zu gestalten
- **CI und Namensgebung:** Klare Corporate Identity (CI) und Überlegungen zur Namensgebung, um ein modernes und einheitliches Bild zu vermitteln
- **Unterstützung bei administrativen Aufgaben:** Vereinfachung und Digitalisierung von Verwaltungsprozessen, um Lehrende bei Lehre und Forschung zu entlasten und mehr Raum für positive Kommunikation zu schaffen
- **Verbesserung der Infrastruktur für Studierende:** Optimierung der Studien- und Mensaplanung, Bereitstellung adäquater Aufenthalts- und Arbeitsräume für Studierende

Zukünftige Herausforderungen

Was ist aus Ihrer Sicht die größte Herausforderung für (Fach-)Hochschulen / HAWs in der Zukunft?

- **Personal- und Studierendengewinnung:** Schwierigkeit, qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen und zu halten. Wichtige Aufgabe, Studierende aus anderen Bundesländern und international anzuziehen, um dem Rückgang der regionalen Studierendenzahlen entgegenzuwirken
- **Finanzierung und Ressourcenknappheit:** Herausforderungen durch sinkende öffentliche Mittel und wachsenden Wettbewerb um Drittmittel. Dies betrifft die Finanzierung von Lehre, Forschung und Infrastruktur
- **Demografischer und sozialer Wandel:** Anpassung an den demografischen Wandel und sinkende Geburtenraten. Förderung von Diversity und Integration internationaler Studierender sowie Anpassung an veränderte Anforderungen und Erwartungen der Studierenden
- **Balance zwischen Forschung und Lehre:** Hohe Lehrbelastung und begrenzte Forschungsressourcen erschweren den Anspruch, Forschung und Lehre auf einem hohen Niveau zu vereinen
- **Verwaltungs- und Prozessoptimierung:** Bürokratieabbau und Effizienzsteigerung in der Verwaltung sind nötig, um die internen Abläufe zu beschleunigen und Lehrende und Forschende zu entlasten
- **Differenzierung und Positionierung:** Schärfung des Profils der FHE als praxisnahe Hochschule im Vergleich zu Universitäten und privaten Hochschulen, die durch ihre Agilität und moderne Lehrformate hervorstechen
- **Anpassung von Lehr- und Prüfungsformaten:** Weiterentwicklung moderner Lehr- und Lernformen, Förderung der Kreativität und nachhaltiger Wissensvermittlung, um dem digitalen Wandel und den veränderten Kompetenzen der Studierenden gerecht zu werden
- **Internationalisierung und neue Zielgruppen:** Ausbau internationaler Programme und englischsprachiger Studienangebote sowie Erschließung neuer Studierendensegmente, um die Attraktivität der Hochschule zu steigern
- **Qualitätssicherung:** Erhaltung der hohen Lehr- und Forschungsqualität bei steigendem Aufgabenpensum und sinkenden Ressourcen, ohne die Anforderungen für Studienabschlüsse zu senken

Zukünftige Herausforderungen

Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen für die FH Erfurt bei der Professor:innengewinnung und -bindung??

- **Standortnachteile:** Erfurt wird im Vergleich zu Metropolen wie Berlin oder München oft als weniger attraktiv wahrgenommen. Das Image von Thüringen und Ostdeutschland allgemein ist für viele ein zusätzlicher Unsicherheitsfaktor
- **Arbeitsmarkt und Wettbewerb:** Starke Konkurrenz zur Privatwirtschaft, die häufig höhere Gehälter und flexiblere Arbeitsbedingungen bieten kann, erschwert es, Kandidat:innen aus Branchen mit akutem Fachkräftemangel zu gewinnen und zu binden
- **Attraktivität und Flexibilität der Arbeitsbedingungen:** Hohe Lehrbelastung und wenig Unterstützung durch den Mittelbau führen zu zusätzlicher Belastung. Mangelnde Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Bürokratie erschweren die Arbeit. Verbesserungen wie ein reduziertes Lehrdeputat, mehr Unterstützung durch wissenschaftliche Mitarbeiter und Flexibilität beim Pendeln werden als dringend notwendig empfunden
- **Politisches und administratives Umfeld:** Politische Unsicherheit in Thüringen und die hohe Bürokratisierung innerhalb der Hochschule wirken abschreckend auf viele. Verzögerungen, wie lange Wartezeiten bei der Kostenerstattung, beeinflussen das Arbeitsklima und die Effizienz
- **Image und Bekanntheitsgrad:** Der geringe Bekanntheitsgrad der FH Erfurt und Erfurts selbst wird als Hürde wahrgenommen. Zudem ist das Bild von Thüringen in den Medien oft negativ. Ein klareres Profil und eine stärkere Außenkommunikation könnten helfen, die Hochschule als attraktiven, persönlichen und gut angebundenen Standort darzustellen
- **Fehlende Ressourcen und Unterstützung:** Wissenschaftliche Ressourcen wie Infrastruktur, Finanzmittel und personelle Unterstützung sind oft unzureichend, um Forschung und Lehre gleichzeitig auf hohem Niveau sicherzustellen. Auch die fehlende Teamarbeit und gegenseitige Lehrvertretung unter den Professor:innen erschweren die Zusammenarbeit und wirken belastend
- **Diversity und Demografie:** Die demografische Entwicklung, insbesondere der Rückgang potenzieller Nachwuchskräfte und die homogene Altersstruktur in einigen Bereichen, stellen langfristige Herausforderungen dar

Abschluss der Befragung

Haben Sie weitere Anregungen oder Hinweise zu einem Themenfeld dieser Befragung?

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:** Einführung von Angeboten wie Wellpass, das auch überregionale Nutzung ermöglicht. Dies könnte die Attraktivität der Hochschule erhöhen und wird als flexibles Gesundheitsangebot für Kolleg:innen mit Wohnsitz außerhalb Erfurts gesehen
- **Vision und Entwicklung der Hochschule:** Organisation von Brainstorming-Sitzungen mit engagierten Kolleg:innen zur gemeinsamen Entwicklung einer langfristigen Vision für die FHE. Dies würde neue Ideen fördern und die strategische Zukunftsplanung unterstützen
- **Förderung des Zusammenhalts und Austauschs:** Ein Veranstaltungsformat, z. B. ein Neujahrsempfang oder Sommerball, könnte gerade im Zuge des Generationswechsels unter Professor:innen die Vernetzung zwischen Fakultäten und Mitarbeitenden stärken
- **Effizientere Projektarbeit:** Verbesserung des Austauschs zwischen Mitarbeitenden, die an Projekten beteiligt sind, um vorhandene Kompetenzen optimal zu nutzen und die Arbeit effizienter zu gestalten
- **Stärkere Außenkommunikation:** Mehr gezielte und medienwirksame Kommunikation, um das Profil der FH Erfurt bekannter zu machen und die Hochschule als attraktive Wahl zu präsentieren