

Bericht des Forschungsprojekts „Informationen zu Produktportfolio-Entscheidungen der FHöV NRW“ (IPE)

- Prof. Dr. Gourmelon, Prof. Dr. B. Hoffmann, KDir'in Pientka -

August 2015

Dieser Bericht ist einer von mehreren Ergebnisberichten im Rahmen des Forschungsprojekts IPE.

Aufgabe des Projekts IPE ist es, für die Gremien der FHöV NRW Informationen zu erheben, die für Entscheidungen über Studien- oder Weiterbildungsangebote bedeutsam sein können. Die Informationen sollen den Gremien möglichst zeitnah zur Verfügung gestellt werden. Deswegen und weil die Informationsbedarfe der Gremien unterschiedlich sind, werden Teilberichte erstellt.

Dieser Teilbericht richtet sich insbesondere an den Fachbereich AV/R sowie das Präsidium und enthält Informationen zu:

- Bedarfe der Einstellungsbehörden (AV/R) in Bezug auf Angebote/Produkte der FHöV

Folgende Teilberichte wurden bereits vorgelegt:

- Teilbericht 1: Qualifizierung von Polizisten/innen (Autorin: KDir'in Pientka)
- Teilbericht 2:
 - Rechtliche Rahmenbedingungen des Aufstiegs vom gD in den hD (Autor: Prof. Dr. Hoffmann)
 - Aktueller Überblick über Master-Studiengänge mit Verwaltungsbezug (Autoren: Koch / Prof. Dr. Gourmelon)
 - Ergebnisse einer empirischen Studie zur Auswahl und Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften (Autoren: Görtler / Prof. Dr. Gourmelon)
- Teilbericht 3: Beweggründe, Erwartungen und Auswahlkriterien von FHöV-Absolventen (AV/R) in Bezug auf Master-Studiengänge (Autoren: Geilich / Prof. Dr. Gourmelon)

Befragung der Einstellungsbehörden der FHöV NRW in Bezug auf Master-Studiengänge

Autoren: Geilich / Prof. Dr. Gourmelon

1. Zielsetzung der Befragung

Mit der Befragung der Einstellungsbehörden der FHöV (FB AV/R) sollte in systematischer Weise der Bedarf für und die Anforderungen an neue Produkte der FHöV NRW erhoben werden. Es sollte geklärt werden, ob überhaupt ein Bedarf für neue Produkte existiert. Falls es Bedarfe für neue Produkte gäbe, sollte ermittelt werden, wie sich die Einstellungsbehörden neue Produkte vorstellen und in welchem Umfang sie diese Produkte nachfragen würden. Die Befragung orientierte sich an den Produktportfoliobereichen Bachelor-Studiengänge, Master-Studiengänge, Modulare Qualifizierung und Akademische Weiterbildungsangebote:

- Bachelor-Studiengänge: hier sollte ermittelt werden, ob sich die Einstellungsbehörden Studiengänge mit einer grundsätzlich anderen inhaltlichen Ausrichtung wünschen. Zudem war auch die Organisationsform der bestehenden Studiengänge von Interesse: Wünschen sich die Einstellungsbehörden Alternativen zu der derzeitigen Organisationsform „dreijähriges Vollzeitstudium mit hohem Präsenzanteil“? Die entsprechenden Bedarfe sollten auch quantitativ eingegrenzt werden.
- Master-Studiengänge: bedeutsam war bei diesem Produktportfoliobereich die Beantwortung der Frage, ob das bestehende Angebot an Master-Studiengängen der FHöV ausreichend ist oder ob weitere Studiengänge konzipiert werden sollten. Für die Gestaltung der Master-Studiengänge ist es zudem wichtig zu wissen, welche Anforderungen die Einstellungsbehörden sowohl an die Studiengänge selbst als auch an die Studierenden stellen. Des Weiteren sollte erhoben werden, in welchem Umfang die Einstellungsbehörden die Personalentwicklungsmaßnahme „Masterstudium“ nutzen und wie Studierende unterstützt werden.
- Modulare Qualifizierung: Die Modulare Qualifizierung stellt für Beamte des gehobenen Dienstes eine Möglichkeit dar, sich für den höheren Dienst zu qualifi-

zieren. Die Modulare Qualifizierung wird für Kommunalbeamte derzeit von den kommunalen Studieninstituten durchgeführt; die FHöV ist als Institution zudem auch nicht an der Modularen Qualifizierung der Landesbeamten beteiligt. Es sollte die Information erhoben werden, wie umfangreich von den Einstellungsbehörden die Modulare Qualifizierung genutzt wird.

- Akademische Weiterbildungsangebote: Bei diesem Produkt handelt es sich im Sinne dieser Untersuchung um Studienangebote von Hochschulen für Berufstätige, die nicht mit einem akademischen Grad (Bachelor, Master) abschließen. Es sollte erhoben werden, ob, in welchen Bereichen und in welchem Umfang die Einstellungsbehörden einen Bedarf hierfür haben.

Es war nicht das Ziel dieser Studie, die bestehenden Angebote der FHöV zu hinterfragen oder Optimierungsbedarf hierfür zu erheben.

2. Methodisches Vorgehen

Um die Bedarfe vollständig, umfassend und weitgehend ohne Stichprobenfehler zu erheben, wurde entschieden alle Einstellungsbehörden in die Befragung einzubeziehen. Die Einstellungsbehörden wurden nach den Kriterien „kommunal / staatlich / Rentenversicherung“ sowie „Größe“ unterschieden. Auf eine anonyme Befragung wurde verzichtet, da nicht Daten einzelner Personen sondern Daten von Institutionen erhoben wurden. Um den Datenerhebungsaufwand einzuschränken, wurde auf eine mündliche oder fernmündliche Erhebung verzichtet und eine schriftliche Befragung gewählt. Es wurde ein Fragebogen entwickelt (s.u.), der weitgehend freie Antwortformate aufwies. Dies war erforderlich, um der vermuteten Vielfalt der Antwortmöglichkeiten gerecht zu werden und die Einstellungsbehörden in ihrer Darstellung des Bedarfs so wenig wie möglich einzuschränken. Damit die Bearbeitung des Fragebogens für die Antwortenden möglichst einfach ist, wurde den Einstellungsbehörden ein Fragebogen per E-Mail zugesandt. Der Fragebogen konnte direkt am Bildschirm oder in ausgedruckter Form bearbeitet und dann per Post oder per E-Mail zurückgesandt werden.

Adressaten der Fragebogen sowie des dazugehörigen Begleitschreibens waren die Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter der Einstellungsbehörden. Die Gründe hierfür waren:

- Diese Personengruppe arbeitet im Hinblick auf ihr Aufgabengebiet eng mit der FHöV und deren Abteilungen zusammen. Hier konnte von einer hohen Bereitschaft zur Bearbeitung des Fragebogens ausgegangen werden.
- Sofern einzelne Fragen nicht im Zuständigkeitsbereich dieser Personengruppe lägen, wären diese imstande gewesen, innerhalb ihrer Einstellungsbehörde den richtigen Ansprechpartner zu finden und diesen um die Beantwortung der Fragen zu bitten.

Um einen Hinweis zum quantitativen Ausmaß von Bedarfen zu erhalten, wurde erhoben, wie viele Personen entsprechende Angebote der FHöV in Anspruch nahmen.

Der Fragebogen setzt sich aus fünf Themenfelder zusammen, wobei Kommunalverwaltungen, staatliche Verwaltung und Rentenversicherungen in einem Themenfeld jeweils gesondert befragt wurden. Im ersten Themengebiet der „Bachelor-Studiengänge“ interessieren sich die Autoren für eine Rückmeldung bezüglich der inhaltlichen Ausrichtung neuer Studiengänge und der Organisationsform bisheriger Studienangebote, sowie zu einer möglichen Erweiterung des Qualifizierungsportfolios. Falls eine der Behörden Änderungsbedarfe ausmacht, wird zusätzlich die Art der Änderung und die Anzahl potenzieller Studierender im kommenden Jahr erhoben. Neben der inhaltlichen Dreiteilung des Themenbereichs richten sich die ersten drei Fragen an kommunale Verwaltungen, Fragen 4-6 an staatliche Verwaltungen und Fragen 7-9 an Rentenversicherungen. Dadurch können Besonderheiten je Institutionenklasse identifiziert werden. Im Themenkomplex der „Master-Studiengänge“ werden sowohl quantitative Daten wie die Anzahl aktuell und künftig unterstützter Masterstudierender als auch qualitative Daten wie die Art und Voraussetzungen der Unterstützung erhoben. Dieser Abschnitt endet mit der Frage nach weiteren Master-Studiengängen und der Zahl möglicher Interessenten. Der dritte Themenbereich der „Modularen Qualifizierung“ befasst sich ebenso mit momentanen und zukünftigen Teilnehmerzahlen je Behörde und erfragt die Eignungscharakteristika der Mitarbeiter/-innen. „Akademische Weiterbildungsangebote“ lautet der vorletzte Themenkomplex, der den Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen auf Bachelor- und/oder Master-Niveau eruiert. Der Fragebogen schließt mit dem Bereich „Sonstiges“, in dem ergän-

zende Bedarfe zu nennen sind, zu denen es keine konkreten Fragen gegeben hat. Folglich sind je Behörde 19 Fragen zu beantworten. Bei manchen Fragen sind im Falle positiver Reaktionen („Ja“-Antwort) zusätzliche Angaben in Unterfragen nötig. Als deskriptive Elemente erhält der Fragebogen die Beschreibung der Behörde und zur Bestimmung der Größenklasse deren Anzahl an Mitarbeiter/-innen. Der Fragebogen wurde vor dem Einsatz von zwei Ausbildungsleitern auf Verständlichkeit hin überprüft.

Mitte Mai 2015 erfolgte eine erste Versandaktion per E-Mail. Hierauf reagierten rund 50 Einstellungsbehörden, sodass zur Erlangung höherer Fallzahlen einen Monat nach dem ersten Anschreiben eine weitere E-Mail als Erinnerung versendet wurde. Der Befragungszeitraum insgesamt begann am 15. Mai 2015 und endete am 30. Juni 2015. Letztlich haben 104 Einstellungsbehörden geantwortet, was einer Rücklaufquote von etwa 30% entspricht.

Die Antworten der Befragungsteilnehmer wurden in ein Excel-Dokument übertragen, das in die jeweiligen Themenblöcke unterteilt ist. Nach vollständiger Implementierung erfolgte je Themengebiet eine quantitative und qualitative Analyse. Darin werden neben den Häufigkeitsverteilungen zu einzelnen Fragen auch inhaltliche Aspekte aufgenommen, die die Teilnehmer äußerten. Somit können die Anzahl an Rückmeldungen je Antwortalternative einen Hinweis auf die allgemeine Relevanz des Themenstranges liefern und qualitative Daten Aufschluss über spezifische Bedarfe geben. Außerdem ermöglicht dieses Vorgehen einen Vergleich zwischen bestimmten Kommunen auf Basis ausgewählter Kriterien (z.B. Größenklasse).

3. Beschreibung der Stichprobe

An der Befragung der Kommunen, staatlichen Verwaltungen und Rentenversicherungen nahmen 104 Einstellungsbehörden teil. Davon sind 101 dem Bereich „Kommunalverwaltung“, zwei Einstellungsbehörden dem Bereich „staatliche Verwaltung“ sowie eine Einstellungsbehörde dem Bereich „Rentenversicherung“ zuzuordnen. Die Mitarbeiteranzahl variiert bei den teilnehmenden Einstellungsbehörden von 25 bis 18.000. Während zwei teilnehmende Kommunen keine Angaben zur Mitarbeiteranzahl machten, beschäftigen die übrigen Einstellungsbehörden insgesamt etwa

132.000 Beschäftigte. 56 Prozent der Einstellungsbehörden haben weniger ($N=57$, insg. 11.724 Beschäftigte) und 44 Prozent mehr als 500 Mitarbeiter/-innen ($N=45$, insg. 120.419 Beschäftigte). Demnach verfügen kleinere Einstellungsbehörden durchschnittlich über 213, größere Behörden über 2.562 Beschäftigte.

4. Befragungsergebnisse

Nachfolgend finden sich tabellarisch die den Behörden vorgegebenen Fragen mit Antworthäufigkeiten und Auszüge der stichwortartigen Beantwortung. Allen Ausbildungsleitern/-innen wurden dieselben Fragen gestellt, wobei sich die Fragen zum Themenbereich Bachelor-Studiengänge nach Institutionen aufteilen.

Einstellungsbehörden < 500 Mitarbeiter/innen (Summe: 11.724; Durchschnittsgröße: 213; Min.: 25; Max.: 500)	Einstellungsbehörden ≥ 500 Mitarbeiter/innen (Summe: 120.419; Durchschnittsgröße: 2.562; Min.: 530; Max.: 18.000)
Themenbereich Bachelor-Studiengänge für Kommunalverwaltungen (Fragen 1-3)¹ (nicht Staatliche Verwaltungen & Rentenversicherungen)	
<p>1. Bislang bietet die FHöV für den Kommunalen Verwaltungsdienst die Studiengänge „Kommunaler Verwaltungsdienst - Allgemeine Verwaltung“ und „Kommunaler Verwaltungsdienst - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre“ an. Gibt es aus Ihrer Sicht Bedarf für Bachelor-Studiengänge mit einer grundsätzlich anderen inhaltlichen Ausrichtung? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?</p>	
<p><u>Antworten Frage 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - "Ja" $0/57 \cdot 100 = 0\%$ - „Nein“ $57/57 \cdot 100 = 100\%$ 	<p><u>Antworten Frage 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - "Ja" $10/44 \cdot 100 = 22,7\%$ - „Nein“ $34/44 \cdot 100 = 77,3\%$ <p><i>Bei Antwort „Ja“:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - (Verwaltungs-)Informatik/IT [n=5; Behörden melden 10 TN]² - E-Government / Workflows - Bauverwaltung, Architekten, Tiefbau, Ingenieure, Umwelt, Immobilien

¹ In den Kommunen mit weniger als 500 Mitarbeiter/innen haben $50/57 \cdot 100 = 87,7\%$ der Befragten die ersten drei Fragen mit „Nein“ und keine der Unterfragen beantwortet. Für Kommunen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen beläuft sich die Zahl auf $65,9\%$ ($29/44 \cdot 100$).

² „n“ steht hier und im folgenden Text für die Anzahl der Einstellungsbehörden, die die jeweilige Antwort gegeben haben; sofern nur eine Behörde die entsprechende Antwort gegeben hat, erfolgt kein Klammerzusatz. „TN“ steht hier und im folgenden Text für die Anzahl der Teilnehmer für das jeweilige Produkt, und ist ein Hinweis auf das Ausmaß des Bedarfs. „n“ und „TN“ werden im Ergebnisteil in eckigen Klammern dargestellt.

	<ul style="list-style-type: none"> - Soziale Arbeit (für Einsatz in Jobcentern) [n=4; Behörden melden 15-20 TN]
<p>2. Bislang bietet die FHöV die Bachelor-Studiengänge „Allgemeine Verwaltung“ und „Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre“ als Vollzeitstudium mit einem hohen Präsenzanteil an. Gibt es aus Ihrer Sicht den Bedarf, Bachelor-Studiengänge mit derselben inhaltlichen Ausrichtung, aber mit einer anderen Organisationsform anzubieten? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?</p>	
<p><u>Antworten Frage 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - „Ja“: $7/57 \cdot 100 = 12,3\%$ - „Nein“: $50/57 \cdot 100 = 87,7\%$ <p><i>Bei Antwort „Ja“:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dauer der Studienabschnitte sollte drei Monate nicht übersteigen → Integration in den tatsächlichen Verwaltungsalltag, evtl. alternierenden Wechsel zwischen Theorie & Praxis - Höherer Präsenzanteil in der Verwaltung für den Praxisbezug vorteilhaft - Wegen gestiegener Fächeranzahl zu überlegen, Präsenzzeiten an der FHöV auszudehnen - Tarifbeschäftigte, die in den gehobenen Dienst aufsteigen wollen, können den Angestelltenlehrgang II bei dem Studieninstitut besuchen. → Fachliche Angleichung mit der Möglichkeit regelmäßig im Dienst zu sein. Nicht Allein-Entscheid FHöV - Zu Ausbildungsbeginn ein etwa ein- oder zweimonatiger Praxisabschnitt - Zeitliche Ausdehnung der Praxismodule (i.Ü. auch Wunsch d. Studierenden) - Entzerrung der Sommermonate (Studierenden <i>aller</i> EJ gleichzeitig in der Praxis) 	<p><u>Antworten Frage 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - "Ja": $5/44 \cdot 100 = 11,4\%$ - „Nein“: $39/44 \cdot 100 = 88,6\%$ <p><i>Bei Antwort „Ja“:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufteilung der Präsenzzeiten im Sommer (alle Studenten/-innen sind zur gleichen Zeit in den Praxisstellen) - Teilzeitstudium - Berufsbegleitende Studiengänge - Im Bachelor of Laws hat sich das System bewährt, bei den anderen gibt es seitens der Fachbereiche den Wunsch nach mehr Anwesenheit in der Praxis - Andere Form der Studienorganisation vorgeschlagen: z.B. 2* wöchentlich FHöV/ 3* Verwaltung
<p>3. Gibt es aus Ihrer Sicht neben den bestehenden Bachelor-Studiengängen Bedarf für weitere Qualifizierungsangebote, die mit einem Bachelor abschließen und die sie bislang in den Antworten zu den Fragen 1 und 2 nicht aufgeführt haben? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?</p>	
<p><u>Antworten Frage 3:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - „Ja“: $1/57 = 1,8\%$ - „Nein“: $56/57 \cdot 100 = 98,2\%$ <p><i>Bei Antwort „Ja“:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufstiegsmöglichkeiten mittlerer/gehobener Dienst 	<p><u>Antworten Frage 3:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - "Ja": $4/44 \cdot 100 = 9,1\%$ - „Nein“/Nicht beantwortet: $40/44 \cdot 100 = 90,9\%$ <p><i>Bei Antwort „Ja“:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingenieure als wichtige Angestelltengruppe → Ausweitung des Qualifizierungsangebotes für technische Berufe → duales Studium In-

	formatik, Bauingenieur und Vermessung - Verwaltungsfachwirte mit Schwerpunkt SGB (Sozialamt / Arge) - Technisch orientierte Studiengänge (z.B. E-Government, Informatik) - Soziale Arbeit, Anzahl abhängig von Bedarfslage/Jahr - Vergleichbarer A II-Lehrgang
--	--

Themenbereich Bachelor-Studiengänge für staatliche Verwaltungen (Fragen 4-6)

(nicht Kommunalverwaltungen und Rentenversicherungen)

4. Bislang bietet die FHöV für den Staatlichen Verwaltungsdienst den Studiengang „Staatlicher Verwaltungsdienst - Allgemeine Verwaltung“ an. Gibt es aus Ihrer Sicht Bedarf für Bachelor-Studiengänge mit einer **grundsätzlich anderen inhaltlichen** Ausrichtung? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?

Antworten Fragen 4:

- Keine Daten vorhanden

Antworten Fragen 4:

- „Ja“: $0/2 \cdot 100 = 0\%$
- „Nein“: $2/2 \cdot 100 = 100\%$

5. Bislang bietet die FHöV den Bachelor-Studiengang „Allgemeine Verwaltung“ als Vollzeitstudium mit einem hohen Präsenzanteil an. Gibt es aus Ihrer Sicht den Bedarf, Bachelor-Studiengänge mit derselben inhaltlichen Ausrichtung, aber mit einer **anderen Organisationsform** anzubieten? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?

Antworten Fragen 5:

- Keine Daten vorhanden

Antworten Fragen 5:

- „Ja“: $0/2 \cdot 100 = 0\%$
- „Nein“: $2/2 \cdot 100 = 100\%$

6. Gibt es aus Ihrer Sicht neben dem bestehenden Bachelor-Studiengang **Bedarf für weitere Qualifizierungsangebote**, die mit einem Bachelor abschließen und die sie bislang in den Antworten zu den Fragen 1 und 2 nicht aufgeführt haben? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?

Antworten Fragen 6:

- Keine Daten vorhanden

Antworten Fragen 6:

- „Ja“: $0/2 \cdot 100 = 0\%$
- „Nein“: $2/2 \cdot 100 = 100\%$

Themenbereich Bachelor-Studiengänge für Rentenversicherungen (Fragen 7-9)

(nicht Kommunalverwaltungen & Staatliche Verwaltungen)

7. Bislang bietet die FHöV für die Rentenversicherungen den Studiengang „Rentenversicherung“ an. Gibt es aus Ihrer Sicht Bedarf für Bachelor-Studiengänge mit einer **grundsätzlich anderen inhaltlichen** Ausrichtung? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?

Antworten Fragen 7:

- Keine Daten vorhanden

Antworten Fragen 7:

- „Ja“: $0/1 \cdot 100 = 0\%$
- „Nein“: $1/1 \cdot 100 = 100\%$

8. Bislang bietet die FHöV den Bachelor-Studiengang „Rentenversicherung“ als Vollzeitstudium mit einem hohen Präsenzanteil an. Gibt es aus Ihrer Sicht den Bedarf, Bachelor-Studiengänge mit derselben inhaltlichen Ausrichtung, aber mit einer **anderen Organisationsform** anzubieten? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?

Antworten Fragen 8:

- Keine Daten vorhanden

Antworten Fragen 8:

- „Ja“: $0/1 \cdot 100 = 0\%$
- „Nein“: $1/1 \cdot 100 = 100\%$

9. Gibt es aus Ihrer Sicht neben dem bestehenden Bachelor-Studiengang **Bedarf für weitere Qualifizierungsangebote**, die mit einem Bachelor abschließen und die sie bislang in den Antworten zu den Fragen 1 und 2 nicht aufgeführt haben? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?

Antworten Fragen 9:

- Keine Daten vorhanden

Antworten Fragen 9:

- „Ja“: $0/1 \cdot 100 = 0\%$
- „Nein“: $1/1 \cdot 100 = 100\%$

Themenbereich Master-Studiengänge (Fragen 10-16)³

10. Wie viele Ihrer Mitarbeiter/innen unterstützen Sie derzeit beim Studium eines Master-Studiengangs?

Antworten Frage 10:

- "0"/"Keine"/"Ohne Angabe": $48/57 \cdot 100 = 84,2\%$
- "1": $9/57 = 15,8\%$ [Behörden melden 9 TN]

Antworten Frage 10:

- "0"/"Keine": $36/47 \cdot 100 = 76,6\%$
- "Mind. 1": $11/47 \cdot 100 = 23,4\%$ [Behörden melden 39-44 TN]

11. In welcher Form erhält der/die Mitarbeiter/in Unterstützung?

Antworten Frage 11:

- Anteilige Übernahme von Studiengebühren
- Freistellung vor Prüfungen [n=2]
- Freistellung/Sonderurlaub für Präsenzen
- Flexibler Umgang mit Arbeitszeit + technische Unterstützung (Kopien), falls es Dienstbetrieb zulässt
- Finanzielle Beteiligung (50% Studien-, keine Fahrtkosten) und Sonderurlaub (5 Tage pro Jahr)
- Vorrangige Freizeitausgleichsregelung, Erlaubnis, in beschränktem Umfang während der Arbeitszeit zu lernen und dienstliche Mittel zu nutzen;
- Hilfestellung durch Mitarbeiter/-innen
- 5 zusätzliche Tage Sonderurlaub und 500€

Antworten Frage 11:

- 750 Euro/Semester für max. 5 Semester
- 5 Tage Sonderurlaub pro Jahr [n=6]
- Finanziell: 80% der Gesamtkosten
- Freistellung für 5 Tage/Jahr bei Verzicht auf Freistellung nach Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW
- Anspruch aus 2 Kalenderjahren kann zusammengefasst werden
- Freistellung vom Dienst an Präsenztagen, a) Sonderurlaub und bei erfolgreichem Abschluss 250,00 €, b) Sonderurlaub und 5.000,00 € bei vorheriger erfolgreicher Teilnahme Auswahlverfahren
- Nachhilfeangebote durch Dozenten aus dem Haus

³ 70,2 Prozent der Befragungsteilnehmer aus kleineren Einstellungsbehörden (< 500 MA) haben bei den Fragen 11-14 keine Antwort gegeben ($40/57 \cdot 100$). In größeren Behörden (≥ 500 MA) liegt der Prozentsatz bei 66 ($31/47 \cdot 100$). Auffallend waren dabei die Häufungen von Antworten wie „noch keine Regelungen getroffen“, „Planungsideen“ oder „Regelungen zur Nachwuchsgewinnung angestrebt“.

pro Semester - Förderbetrag bis zu 3000€	- Sonderurlaub i.R. der gesetzlichen Bestimmungen
12. Um welchen Master-Studiengang oder welche Master-Studiengänge handelt es sich?	
<u>Antworten Frage 12:</u> - Master FHöV - Master of Public Management - Master of Public Administration (MPA, u.a. in Kassel) [n=5] - Master of Laws (LL.M.) - BWL Master - Betriebswirtschaft für New Public Management [n=2]	<u>Antworten Frage 12:</u> - BW für New Public Management [n=3] - Master of Public Management (MPM) [n=3] - Governance, BWL, diverse fachbezogene Masterstudiengänge z. B. im Umwelt- oder Arbeitsschutzverwaltung - Europ. Verwaltungsmanagement (Berlin) - Keine Vorgabe, Studenten/-innen wählen selbst aus, Schwerpunkte bei Verwaltung (FHöV, Hochschule Osnabrück, VWA MS, FH Dortmund) und Soziales (FH Münster) - Master Katastrophenvorsorge und -management - Verschiedene, Schwerpunkt Verwaltungsmanagement gem. QualiVO NRW
13. Welche Voraussetzungen muss der/die Mitarbeiter/in erfüllen, damit er oder sie von Ihnen beim Master-Studium unterstützt wird?	
<u>Antworten Frage 13:</u> - Überdurchschnittliche Beurteilung und positive Potentialeinschätzung - Einzelfallregelung - Keine - Internes Auswahlverfahren nach LVO - Berufserfahrung und sehr gute fachliche Leistungen - Freistellung für alle gleich - Deutlich herausragende Leistungen, fachliche Eignung, soziale Kompetenzen - Der/die Mitarbeiter/-in verpflichtet sich nach erfolgreichem Abschluss 5 Jahre im Dienst der Stadt XX zu bleiben	<u>Antworten Frage 13:</u> - Dienstlicher Bedarf an Weiterbildung bzw. an Aufstieg in den höheren Dienst - Es muss Bedarf vorhanden sein, z.Zt. nicht - Qualifizierung zum h.D. wenn nötig über Modulare Qualifizierung - a) Erfolgreicher Abschluss, b) Auswahlverfahren - Keine: Bei privat initiierten Studiengängen Dienstbefreiung von max. 3 Tagen pro Semester - Studiennachweis + Antragsstellung für Sonderurlaub - Gesetzliche Voraussetzung zum Masterstudium - Bisher nur Master berufsbegleitend - Erfolgreiche TN am Auswahlverfahren - Unbefristet, mind. 2 Jahre Berufserfahrung und nach Studienabschluss noch 10-15 Jahre zur Rente/Pension - Neu im Sinne der Dienstrechtsreform
14. Welche Voraussetzungen muss der Master-Studiengang erfüllen, damit der/die Mitarbeiter/in von Ihnen unterstützt werden kann?	
<u>Antworten Frage 14:</u> - Akkreditiert und thematisch sinnvoll	<u>Antworten Frage 14:</u> - Verwaltungsspezifisch

<ul style="list-style-type: none"> - Einzelfallregelung - Förderlich für weitere dienstliche Verwendung [n=2] - Vertrauensbasis und Gegenseitigkeit - Verwaltungsrelevante Themen aus den Bereichen Organisation, Personal, Finanzen - Verwaltungsbezug, praktische Anwendbarkeit in der Verwaltungsarbeit - Berücksichtigung der Kriterien: „Inhaltlicher Nutzen für die Verwaltung“, „Fachkräfteausbildung“, „Personalentwicklung“ und „Ausrichtung auf den öffentlichen Dienst“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsinhalte entsprechend der beamten- bzw. tarifrechtlichen Vorgaben bzw. zu besetzenden Stellen - Anforderungen des § 5 QualiVO müssen erfüllt werden [n=2] - An der FHöV oder vergleichbar - Mehrwert für Städtereion XX - Interessant und nutzbar für die Verwaltung - Erfüllung der rechtl. Grundlagen für den h.D. - Studieninhalte haben engen Tätigkeitsbezug, die Stadt XX profitiert vom Abschluss und er befähigt zu einer breiten Verwendung
<p>15. Wie hoch ist schätzungsweise die Anzahl Ihrer Mitarbeiter/innen, die Sie zusätzlich innerhalb des nächsten Jahres bei einem Master-Studiengang unterstützen werden?</p>	
<p><u>Antworten Frage 15:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - "0"/"Keine": $48/57 \cdot 100 = 84,2\%$ - "1, 1-2 oder max. 2": $9/57 \cdot 100 = 15,8\%$ [Behörden melden 10-14 TN] 	<p><u>Antworten Frage 15:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - "0"/"Keine": $31/47 \cdot 100 = 65,9\%$; - "1 - max. 15": $6/47 \cdot 100 = 12,8\%$ [Behörden melden 26-28 TN] - „Noch nicht abzusehen“: $10/47 \cdot 100 = 21,3\%$
<p>16. Bislang bietet die FHöV die Master-Studiengänge „Master of Public Management“, „Betriebswirtschaft für New Public Management“ und „Human Resource Management“ an. Gibt es aus Ihrer Sicht Bedarf für weitere Master-Studiengänge, die durch die FHöV angeboten werden sollten? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?</p>	
<p><u>Antworten Frage 16:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - „Ja“: $0/57 \cdot 100 = 0\%$ - "Nein": $57/57 \cdot 100 = 100\%$ 	<p><u>Antworten Frage 16:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - „Ja“: $1/47 \cdot 100 = 2,1\%$ - „Nein“: $46/47 \cdot 100 = 97,9\%$ <p><i>Bei Antwort „Ja“:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - In Abhängigkeit von der MIK-Entscheidung, welche Masterstudiengänge zum Aufstieg in den h.D. qualifizieren (vgl. § 39 LVO NRW); Anzahl nicht prognostizierbar
<p>Themenbereich Modulare Qualifizierung (Fragen 17-19)</p>	
<p>17. Wie hoch ist die Anzahl Ihrer Mitarbeiter/innen, die derzeit an der Modularen Qualifizierung teilnehmen?</p>	
<p><u>Antworten Frage 17:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - "0"/"keine": $53/57 \cdot 100 = 93\%$ - "1, 2": $2/57 \cdot 100 = 3,5\%$ [Behörden melden 3 TN] - „Noch nicht abzusehen“: $2/57 \cdot 100 = 3,5\%$ 	<p><u>Antworten Frage 17:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - "0"/"keine": $35/47 \cdot 100 = 74,5\%$ - "1-10": $9/47 \cdot 100 = 19,1\%$ [Behörden melden 29 TN] - „Noch nicht abzusehen“: $3/47 \cdot 100 = 6,4\%$

18. Wie hoch ist schätzungsweise die Anzahl Ihrer Mitarbeiter/innen, die Sie zusätzlich innerhalb des nächsten Jahres an der Modularen Qualifizierung teilnehmen lassen?

Antworten Frage 18:

- "0"/"keine": $46/57 \cdot 100 = 80,7\%$
- "1, 1-2, 2, ggf. 4": $8/57 \cdot 100 = 14\%$ [Behörden melden 11-16 TN]
- „Noch nicht abzusehen“: $3/57 \cdot 100 = 5,3\%$

Antworten Frage 18:

- "0"/"keine": $20/47 \cdot 100 = 42,6\%$
- "1-10": $18/47 \cdot 100 = 38,3\%$ [Behörden melden 55-73 TN], davon $7/18 \cdot 100 = 38,9\%$ mit ca.-Angaben
- „Noch nicht abzusehen“: $9/47 \cdot 100 = 19,1\%$

19. Für welche Mitarbeiter/innen ist nach Auffassung Ihrer Verwaltung eine Modulare Qualifizierung geeignet?

Antworten Frage 19:

- Beamte und TB mit A12/A13 bzw. EG 11/EG 12 und Bestbeurteilung sowie einer positiven Potentialeinschätzung
- Dezernenten, Hauptamtsleiter
- Aufstieg in den höheren Dienst (mit langjähriger Erfahrung und sehr guten Leistungen, der Master wird hier sehr wahrscheinlich nicht gefördert werden) [n= 14]
- MA mit zeitlicher Bindung durch Familie/Pflege etc.
- Einsatz in der Praxis relevant

Antworten Frage 19:

- Mitarbeiter/innen, die im Rahmen der Nachwuchsförderung qualifiziert und für höherwertige Aufgaben vorgesehen sind
- Führungskräfte bzw. angehende Führungskräfte mit Aussicht auf eine h.D.-Stelle (vorausgesetzt erfolgreiches Auswahlverfahren), [n=14]
- Nach beamtenrechtlichen Kriterien
- Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung
- Erfahrene Verwaltungskräfte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes
- Schnellere Aufstiegsmöglichkeit nach längerer Berufserfahrung
- Für Beamtinnen und Beamte, die seit mindestens zwei Jahren ein Amt der Besoldungsgruppe A12 oder A13 BesO innehaben

Themenbereich Akademische Weiterbildungsangebote (Fragen 20-21)

20. Gibt es aus Ihrer Sicht Weiterbildungsangebote auf *Bachelor*-Niveau (einzelne Module, kein kompletter Studiengang), die die FHöV anbieten sollte? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?

Antworten Frage 20:

- „Ja“: $6/57 \cdot 100 = 10,5\%$
- "Nein"/Nicht beantwortet: $51/57 \cdot 100 = 89,5\%$

Bei Antwort „Ja“:

- Führungsqualifikationen, auch für den Nachwuchs [n=4]
- Soziale Kompetenz [n=2]
- Personalmanagement [n=2]
- Selbstmanagement
- Kommunikation/Mediation
- Rechnungswesen/ Finanzbuchhaltung [n=2]

Antworten Frage 20:

- „Ja“: $3/47 \cdot 100 = 6,4\%$
- "Nein"/Nicht beantwortet: $44/47 \cdot 100 = 93,6\%$

Bei Antwort „Ja“:

- Rechtliche Kompetenzen für MA ohne entsprechende Ausbildung (Quereinsteiger)
- Personalmanagement, a) für Aufsteiger (nicht Regelaufstieg) vom m. D. in den g. D. (evtl. als modulare Q.) [Behörde meldet 15-20 TN], b) für Laufbahnwechsler aus dem Polizeivollzugsdienst (PDU) [Behörde meldet 10-15 TN]
- Weiterbildungs-Bachelor für AL II/VL II-Absolventen; nicht quantifizierbar

21. Gibt es aus Ihrer Sicht Weiterbildungsangebote auf *Master-Niveau* (einzelne Module, kein kompletter Studiengang), die die FHöV anbieten sollte? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?

Antworten Frage 21:

- „Ja“: $1/57 \cdot 100 = 1,8\%$
- "Nein"/Nicht beantwortet: $56/57 \cdot 100 = 98,2\%$

Bei Antwort „Ja“:

- Erlangung der Befähigung für den höheren Dienst

Sonstiges:

Nein, da m.E. diese Angebote über die Studieninstitute und andere Fort-/Weiterbildungseinrichtungen ausreichend angeboten werden

Antworten Frage 21:

- „Ja“: $3/47 \cdot 100 = 6,4\%$
- "Nein"/Nicht beantwortet: $44/47 \cdot 100 = 93,6\%$

Bei Antwort „Ja“:

- Vermittlung rechtlicher Kompetenzen, ebenfalls für Quereinsteiger (z.B. für Architekten, Planer in leitender/höherer Funktion)
- Führung/Leitung für langjährig Beschäftigte mit Angestelltenlehrgang II [Behörde meldet 1-3 TN]
- vorstellbar, aber noch nicht zu konkretisieren

Themenbereich Sonstiges

22. Gibt es in Ihrer Verwaltung andere Bedarfe, für die die FHöV Produkte anbieten sollte und die Sie bislang in Ihren Antworten nicht aufgeführt haben? Bitte vermerken Sie ein X bei der zutreffenden Antwort (Ja/Nein). Falls „Ja“, welche und für wie viele Studierende p.a. interessant?

Antworten Frage 22:

- „Ja“: $2/57 \cdot 100 = 3,5\%$
- "Nein"/Nicht geantwortet: $55/57 \cdot 100 = 96,5\%$

Bei Antwort „Ja“:

- m.E. sollten die 2. Angestelltenlehrgänge, die derzeit noch bei den kommunalen Studieninstituten angeboten werden, qualifizierter (höheres Niveau) zentral bei der FHöV durchgeführt werden
- Weiterbildung für Absolventen des Angestelltenlehrgangs II am Rhein. Studieninstitut, um den Bachelor- o. Master-Abschluss zu erhalten

Antworten Frage 22:

- „Ja“: $2/47 \cdot 100 = 4,3\%$
- "Nein"/Nicht geantwortet: $45/47 \cdot 100 = 95,7\%$

Bei Antwort „Ja“:

- Vorbereitungslehrgang / Laufbahnprüfung gehobener bautechnischer Dienst [Behörde meldet 2-3 TN]
- Alternativangebot für A II-Lehrgang

Sonstige Angaben einzelner, kleiner Einstellungsbehörden (< 500):

- Letzter Anwärter im Jahr 2005, seither kein weiterer Bedarf Bachelor auszubilden.
- Die Stadt XX bildet derzeit nicht im gehobenen Dienst aus. Von daher sind alle Fragen mit Nein beantwortet.
- Derzeit muss ich noch Fehlanzeige in Bezug auf die Ausfüllung des Fragebogens erstatten, da wir im gehobenen Dienst noch nicht ausbilden.
- Die Gemeinde XX wird aufgrund ihrer mangelnden Größe (ca. 50 Mitarbeiter in der Verwaltung plus Bauhof und Außenstellen) zukünftig keine Beamten/Beamtenanwärter mehr einstellen. Studenten (Azubis oder Inspektorantwärter/innen) werden wir ebenfalls nicht mehr im Rahmen eines Studiums an der FHöV einstellen/beschäftigen können. Inhaltlich sind wir nach anfänglichen organisatorischen Problemen mit dem Bachelor-Studium zufrieden. Erfahrungen mit dem Masterstudium haben wir bisher nicht, Personalbedarf für den höheren Dienst ist nicht vorhanden. Es gibt neben dem Bürgermeister, dem Allgemeinen Vertreter, dem Kämmerer und dem Fachbe-

reichsleiter Planen und Bauen keine weitere Stelle mit einer Dotierung ab A 13 h.D. Wir bilden künftig nur noch Angestellte für den mittleren Dienst (Verwaltungsfachangestellte) aus und ermöglichen diesen dann bei Bewährung in der Praxis die Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt (AL II).

Sonstige Angaben einzelner, größerer Einstellungsbehörden (≥ 500):

- Wichtiger ist es, die bestehende Ausbildung im gehobenen Dienst, also die Bachelor-Studiengänge qualitativ zu sichern. Dies betrifft vor allem die immer kritischer werdenden personellen und räumlichen Ressourcen der FHöV (vor allem am Standort Duisburg!)
 - Gründe häufiger Nein-Antworten: Haushaltssicherung und mangelnde Personenzahlen
-

5. Interpretation der Ergebnisse

In Bezug auf das Produktportfolio Bachelor-Studiengänge erkennt nur eine Minderheit der befragten Einstellungsbehörden einen Bedarf für inhaltlich neuartige oder organisatorisch andersartig gestaltete Studiengänge. Inhaltlich wird ein Bedarf für neue Studiengänge im technischen und im Bereich „soziale Arbeit (Jobcenter)“ wahrgenommen, allerdings ist das Ausmaß des Bedarfs jeweils unterhalb einer für die FHöV bedeutsamen Schwelle. Im Produktportfolio-Bereich Master-Studiengänge unterstützt eine Minderheit der Einstellungsbehörden Masterstudierende. Die Unterstützungsmaßnahmen sind dabei vielfältig. Einen Bedarf für neuartige Master-Studiengänge der FHöV gibt es nicht. Viele Behörden befinden sich in Bezug auf das Thema „Master-Studiengänge“ noch im Entscheidungsprozess, wie sie mit entsprechenden Anliegen von Interessenten und Absolventen umgehen sollen. Die Modulare Qualifizierung spielt in der Mehrheit der befragten Institutionen keine Rolle, allerdings ist für die nahe Zukunft mit einer Zunahme der Bedeutung auszugehen. Es könnte sich alsbald eine Größenordnung an Teilnehmerinnen und Teilnehmern (50 bis 70) ergeben, die für die FHöV bedeutsam ist. Beim Thema „Akademische Weiterbildungsangebote“ sind die Einstellungsbehörden zurückhaltend. Die deutliche Mehrheit kann keinen Bedarf hierfür erkennen. Die mitgeteilten Bedarfsgrößen für einzelne Themen sind eher niedrig und unterhalb einer für die FHöV bedeutsamen Schwelle. Fasst man die Befragungsergebnisse in einem Satz zusammen, sollte dieser lauten: Die überwiegende Mehrheit der befragten Verwaltungen hat keinen Bedarf für neuartige Produkte der FHöV NRW.

6. Kritik an der Befragung

Während die Rücklaufquote ein befriedigendes Ausmaß erreicht, ist kritisch zu hinterfragen, ob die Ausbildungsleiterinnen und -leiter stets die richtigen Adressaten für den Fragebogen in den jeweiligen Einstellungsbehörden waren. Tatsächlich könnten abweichende Befragungsergebnisse resultieren, sofern beispielsweise die Personaldezernenten/innen in den Kommunalverwaltungen befragt worden wären. Allerdings sollte in der Regel davon ausgegangen werden, dass die Ausbildungsleiter/innen nicht ihre persönliche Meinung sondern die offizielle Stellungnahme der Einstellungsbehörden wiedergegeben haben.

Es wird deutlich, dass viele Verwaltungen sich in Bezug auf die Modulare Qualifizierung und Master-Studiengänge noch in einer Findungs- und Entscheidungsphase befinden. Deshalb kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich der Bedarf nach Abschluss dieser Phase deutlich ändern könnte. Insofern wäre eine Wiederholung der Befragung in naher Zukunft sinnvoll.

Ein Problem kann mit der Erhebung von Bedarfsinformationen bei der Produktportfolio-Planung grundsätzlich nicht gelöst werden: Die Befragten haben stets auf Grundlage ihrer aktuellen Kenntnisse über Hochschulprodukte geantwortet und entsprechend ihren Bedarf angegeben. Würden ihnen einzelne Produkte genauer erläutert oder würden gänzlich neue, innovative Produkte gestaltet, könnte dies jedoch einen zusätzlichen Bedarf generieren, der bislang nicht existierte.