

## Prüfbericht und Einschätzung durch Auditorin

Universität Konstanz

Hochschule

---

18.09.2012 / 20.09.2012 / 14.10.2012 / 15.10.2012 /

Datum

03.12.2012

---

Dr. Heike Maria Linhart

Auditorin

---

Grundlage der Prüfung und Einschätzung sind die Dokumentation (Umsetzungsbericht incl. Anlagen, Status quo mit Selbsteinschätzung, Kennzahlen, Review-Bogen, Entwurf Zielvereinbarung) sowie die Ergebnisse der Vor-Ort-Überprüfungen.

### Empfehlung zur Bestätigung des Zertifikats

Bestätigung des Zertifikats wird empfohlen:  x

Bestätigung des Zertifikats wird nicht empfohlen:

Bestätigung des Zertifikats wird mit Auflagen empfohlen:

Folgende Auflagen werden empfohlen:

## Institutionalisierung der familienbewussten Personalpolitik und familiengerechten Studienorganisation in der Hochschule

Prüfkriterium	Prüfergebnis:	Überprüft durch:			Erläuterung
	<b>3-</b> vollständig <b>2-</b> eher stark <b>1-</b> eher schwach <b>0-</b> gar nicht	Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
Aufgenommen in Hochschulstrategie, Personalstrategie	2	x	x	x	In der Bewerbung zur Excellence als Querschnittsthema enthalten, im Senat, im Gleichstellungsrat als strategisches Thema, auch in den Sektionen vorhanden  im Referat Gleichstellung und Familienförderung verankert (Koordinierungsstelle allerdings mit Befristung)
Aufgenommen in Leitlinien, Grundsätze (Hochschulleitlinien, Führungsgrundsätze usw.)	2	x	x		Hochschulleitbild in Entwicklung – explizite Erwähnung der Gleichstellung und Familienförderung  Im Gender-Kodex : geschlechtsgerecht und familienfreundliche Hochschule
Aufgenommen in Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente (Mitarbeitergespräch, Training, Zielvereinbarung, Teamgespräche usw.)	2	x	x		Keine systematische Personalentwicklungsstelle vorhanden – wird in Teilen von der Personalleitung übernommen,  Entwicklung von familienbewussten Führungskonzepten durch die Koordinierungsstelle,  zwei Leitfäden zum Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch vorhanden: Im Prozess der Zusammenführung  Mentoring-Programm = Frauen im Tandem  Dual Career Policy  Verwaltungsevaluationen: Kunden-, Mitarbeiter-, Studierendenbefragungen  Leitfaden: Beruf und Kind zur Beratung von Schwangeren / Elternzeitler/innen

Prüfkriterium	Prüfergebnis:	Überprüft durch:			Erläuterung
	<b>3-</b> vollständig <b>2-</b> eher stark <b>1-</b> eher schwach <b>0-</b> gar nicht	Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
Dienstvereinbarung und Ordnungen (Studienordnung etc.) beinhalten Aspekte der Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie	2-3	x	x		Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit / weitere DV während Sanierungsarbeiten des Gebäudes  Familienfreundliche Studienordnungen durch Studierenden-Eltern-Pass
Verknüpfung mit anderen Instrumenten / Projekten (Qualitätsmanagement, Gesundheitsmanagement, Diversity-Management, Demografie-Projekte)	3	x	x		Übergeordnetes Qualitätsmanagement (QM) = CAF Output aus Excellence Initiative: Modell Family Center Programm Wissenschaft mit Kind ABCD DFG: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards Projekt Familie in der Hochschule (Robert-Bosch-Stiftung) Total E-Quality
Vernetzung innerhalb der Hochschule (Personalwesen, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit, Hochschulmarketing usw.)	3	x	x		Referat für Gleichstellung und Familienförderung Beaufträge für Chancengleichheit Academic staff Development Welcome Center Seezeit Service Center (Studierendenwerk) Sozialberatung Infrastruktur / Anlaufstellen dokumentiert über Familienkompass (= Lageplan) Gute Zusammenarbeit mit Stabstellen: Kommunikation und Marketing
kein Projektstatus mehr, sondern Regelaufgabe	2		x		Leiterin Gleichstellungsreferat und einer Koordinierungsstelle (befristet) für familiengerechte hochschule, verortet mit Büro im Referat Gleichstellung und Familienförderung

Prüfkriterium	Prüfergebnis: 3- vollständig 2- eher stark 1- eher schwach 0- gar nicht	Überprüft durch:			Erläuterung
		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
Durchdringungsgrad in den Fakultäten / Fachbereichen	2-3	x	x		Durch zahlreiche Neuberufungen Generationenwechsel vorhanden Rektor und Gleichstellungsbeauftragte weisen auf hohen Durchdringungsgrad hin Auch in Laboren in den Fachbereichen Biologie, Chemie, Physik verankert
Themenverantwortliche/r vorhanden	3		X		Als Team im Referat Gleichstellung und Familienförderung vorhanden: Für Personal durch Chancengleichheitsbeauftragte: Themen zu Kinder und Pflege Für Studierende durch Koordinierungsstelle familiengerechte hochschule: Kinderbetreuung, Umsetzung audit Stelle: Dual Career Programm Stelle: Beratung von Wissenschaftler/innen mit Kind/ern
Feste/r Ansprechpartner/in für Personal zur Thematik vorhanden	3	x	x	x	Im Referat Gleichstellung und Familienförderung strategisch durch Leiterin Gezielte Beratung durch Beauftragte für Chancengleichheit
Feste/r Ansprechpartner/in für Studierende zur Thematik vorhanden	3	x	x		Im Referat Gleichstellung und Familienförderung durch Koordinierung familiengerechte hochschule Vor Ort Beratung im StudierendenServiceZentrum durch Koordinierungsstelle fgh Sozialberatung durch Studierendenwerk Academic Staff für wissenschaftlichen Nachwuchs
Kommunikationsstrukturen aufgebaut, eingehalten und genutzt	3	x	x	x	Im Senat Besprechungswesen regelmäßig

Prüfkriterium	Prüfergebnis: 3- vollständig 2- eher stark 1- eher schwach 0- gar nicht	Überprüft durch:			Erläuterung
		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
					zwischen Referat Gleichstellung und Familienförderung mit Rektorat / Kanzler  Beratungen durch Anlaufstellen  Informationsportal
konstante, gut zugängliche Informationsmöglichkeiten für das Personal vorhanden	3	x	x		Informationsportal Schaukästen Zahlreiche Zeitschriften: Unicon, Infoheft, duz Special, zahlreiche themenspezifische Flyer und Informationskarten: audit familiengerechte hochschule, , Beruf und Kind, Pflege für Angehörige, Wissenschaft mit Kind (auch auf englisch), Plan B Kinderbetreuung Karten für Elternparkplätze
konstante, gut zugängliche Informationsmöglichkeiten für die Studierenden vorhanden	3		x		Informationsportal zentral und Crosslinks bei Fachbereichen mit extra Seite im Themenfeld, wöchentliche Beratung im StudierendenServiceZentrum, Sozialberatung Zeitschrift: Unicon
Nutzung Zertifikatslogo intern und extern	3	x	x		Im Internet, im Intranet, auf Flyern, Broschüren, Plakaten  Achtung: Logonutzung nur für Uni Konstanz, nicht für Studierendenwerk Seezeit
Partnerschaften / Kooperationen (intern/extern)	3		x		Nach Innen: StudierendenServiceZentrum  Nach Außen: Sehr gute Kooperation mit Studierendenwerk Seezeit Lokales Bündnis

## Durchdringungsgrad / gelebte Kultur

Prüfkriterium	Prüfergebnis:	Überprüft durch:			Erläuterung
	3- vollständig 2- eher stark 1- eher schwach 0- gar nicht	Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
Lebensphasenorientierung	2	x	x	3	Berücksichtigung von Elternzeitprozessen und Karrieren auch mit Kind, Berücksichtigung von Pflegeverantwortung Studieren mit Kind durch familienfreundliche Studienorganisation mit Eltern-Pass bei Einschreibung WissenschaftsProgramm für wissenschaftliches Personal > Gewinnung und Förderung von Wissenschaftslaufbahnen von Frauen eher schwierig
Einbezug beider Geschlechter / Lösungen bzw. Angebote für beide Geschlechter vorhanden	2-3	x	x	x	Im Gleichstellungsplan für wissenschaftlichen Bereich 2009 – 2013 geregelt Angebote sind für beide Geschlechter: Vortragsreihen, explizit für aktive Väter ausgewiesen bei Reise- und Betreuungskosten Mehrheitlich an Frauenförderung orientiert
Einbezug aller Hierarchieebenen / Lösungen bzw. Angebote für alle Hierarchieebenen vorhanden	2		x	x	Alle Hierarchieebenen sind einbezogen: Vorbildfunktion durch Rektor und Kanzler Angebote für alle Statusgruppen Sekretärinnen wurden in den letzten Jahren besonders vernetzt und sensibilisiert, Sensibilisierung bei allen Führungskräften / Professoren/innen durch neu entwickeltes Führungskonzept mit ersten Umsetzungsschritten (Resonanz derzeit gering)

Prüfkriterium	Prüfergebnis: 3- vollständig 2- eher stark 1- eher schwach 0- gar nicht	Überprüft durch:			Erläuterung
		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
Einbezug aller Hochschulbereiche / Lösungen bzw. Angebote für alle Hochschulbereiche vorhanden (Fakultäten, Verwaltung, Zentrale Einrichtungen,...)	3		x	x	Alle Bereiche werden über die Gremienarbeit, über Kommunikationswege top down und in die Sektionen / Fachbereiche erreicht
Einbezug aller Statusgruppen / Lösungen bzw. Angebote für alle Statusgruppen vorhanden	3		x		Angebote sind für alle Statusgruppen vorhanden, durch die Exzellenzinitiative wurden vor allem die wissenschaftlichen Bereiche gefördert
Bekanntheitsgrad der familienbewussten Ausrichtung bei Führungskräften	2		x	x	In Anfängen auch institutionalisiert und durch Generationenwechsel durch Neuberufungen vorhanden Frauen / Mütter auf 2. Führungsebene: Hinweise, dass sich Klima und Haltung deutlich in den letzten 5 Jahren positiv gewandelt hat
Bekanntheitsgrad der familienbewussten Ausrichtung bei Mitarbeiter/innen	2			x	Bekannt bei Mitarbeitern, Funktionsträgern auf Sachbereichsebene, bei Post Docs
Bekanntheitsgrad der familienbewussten Ausrichtung bei Studierenden	2		x	x	Koordinierungsstelle ist als Beratungsstelle bekannt Schwierigkeit in der Zusammenarbeit mit Studierendenvertretung Einführungstage werden durch Rektor mit Vorstellung der Vereinbarkeit begleitet
Bekanntheitsgrad der Angebote bei Führungskräften	2			x	Bekannt, in Verwaltung und in Fakultäten
Bekanntheitsgrad der Angebote bei Mitarbeiter/innen	3		x		Angebote durch Flyerauslagen, Schaukästen, Bekanntmachung in regelmäßigen Besprechungswesen
Bekanntheitsgrad der Angebote bei Studierenden	2		x		Vernetzung unter Studierenden mit Kind durch Elternfrühstück, Elternveranstaltungen vorhanden, Kinderbetreuung bekannt, weitere

Prüfkriterium	Prüfergebnis: 3- vollständig 2- eher stark 1- eher schwach 0- gar nicht	Überprüft durch:			Erläuterung
		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
					Anfrage an Plätzen zur Sicherung der Planung des Studiums
Nutzungsgrad der Angebote	2	x	x		Werden durch gezielte Evaluationen überprüft Kinderbetreuung im Kinderhaus mit Warteliste von ca. 90 KIZ genutzt, teilweise ausgebucht Alternierende Telearbeit bei 56 Plätzen
Bedarf der Mitarbeiter/innen ist bekannt / wird erhoben	3	x	x		Wird durch Evaluationen / Abfragen erzielt
Bedarf der Studierenden ist bekannt / wird erhoben	2		x		Durch Studierendenbefragung abgefragt – keine Präsenz beim ASTA
Bedarfsbezogene Weiterentwicklung ist vorhanden	3		x		Infolge der Auswertungen werden neue Angebote entwickelt
Zielgruppenspezifische Ausgestaltung und Kommunikation der Angebote (differenziert nach Führungskräften Mitarbeiter/Innen, und Studierenden )	3	x			Studierende: Eltern-Pass, Flyer, E-Mails Im Labor Wissenschaftliches Personal: Flyer Mitarbeiter/innen

## Einbezug der Führungskräfte

Prüfkriterium	Prüfergebnis: 3- vollständig 2- eher stark 1- eher schwach 0- gar nicht	Überprüft durch:			Erläuterung
		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
<i>Pro Prüfkriterium zwei Angaben: wissenschaftl. und technisch-admin. Bereich</i>					<i>Bitte in der Erläuterung ausdifferenzieren nach wissenschaftl. und technisch-admin. Bereich</i>
Bedarfe der Führungskräfte zur Gestaltung der eigenen Vereinbarkeit sind bekannt / werden erhoben	wissenschaftl.: 1			X	Coaching vorhanden Nutzung flexibler Arbeitsbedingungen
	techn-admin.: 2			X	
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Führung und Familie sind vorhanden	wissenschaftl.: 2		x	X	Führungskräfte nutzen Kinderbetreuungsangebote – Kinderhaus und Notfallbetreuung wird in erster Linie benannt
	techn-admin.: 2		x	X	

Prüfkriterium <i>Pro Prüfkriterium zwei Angaben: wissenschaftl. und technisch-admin. Bereich</i>	Prüfergebnis: <b>3</b> - vollständig <b>2</b> - eher stark <b>1</b> - eher schwach <b>0</b> - gar nicht	Überprüft durch:			Erläuterung <i>Bitte in der Erläuterung ausdifferenzieren nach wissenschaftl. und technisch-admin. Bereich</i>
		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
Kommunikationsstrukturen mit Führungskräften sind vorhanden und werden regelmäßig genutzt	wissenschaftl.: 3		X		Top down durch Rektorat über Rektor in die Wissenschaft und Kanzler in die Verwaltung Gremienarbeit
	techn-admin.: 3		X		
Akzeptanz der Thematik bei Führungskräften ist vorhanden	wissenschaftl.: 2			X	In weiten Teilen vorhanden, insbesondere bei Neuberufenen Professoren/innen
	techn-admin.: 2			X	
Anforderungen an Führungskräfte bezogen auf Thematik sind verankert und / oder kommuniziert	wissenschaftl.: 0			X	Explizit nicht vorhanden, keine Führungsdefinition, Führungsleitlinien, Anforderungen
	techn-admin.: 0			X	
Bedarfe der Führungskräfte zur Gestaltung der Vereinbarkeit für die Beschäftigten sind bekannt / werden erhoben	wissenschaftl.: 1			X	Selbst entwickelt bei eigener „Betroffenheit“ und Nutzung des flexiblen Rahmens = Mütter in Führungspositionen in Teilzeit und alternierender Telearbeit Durch Informationen über Referat Gleichstellung / Familienförderung Keine systematische Personalentwicklung vorhanden
	techn-admin.: 1			X	
Bedarfe der Führungskräfte zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Studierenden sind bekannt / werden erhoben	wissenschaftl.: 2			X	individuelle Lösungen werden bei Promovenden und Post Docs entwickelt, auch in Laboren werden Lösungen bei aktiv unterstützenden Professoren angewandt, Hilfestellung bieten Funktionseinheiten, Bedarfe werden über Studierendenberatung, Studierenden-Center herausgefiltert
	techn-admin.: 2			X	
Unterstützung der Führungskräfte zur Umsetzung der Anforderungen ist vorhanden	wissenschaftl.: 2		X	X	Anforderungen in Form von Führungsdefinition / Leitlinien nicht vorhanden, dennoch Entwicklung eines familienbewussten Führungskonzeptes durch Referat für Gleichstellung und Familienförderung. Unterstützung in
	techn-admin.: 2		X	X	

Prüfkriterium	Prüfergebnis: 3- vollständig 2- eher stark 1- eher schwach 0- gar nicht	Überprüft durch:			Erläuterung
		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
<p><i>Pro Prüfkriterium zwei Angaben: wissenschaftl. und technisch-admin. Bereich</i></p>					<p><i>Bitte in der Erläuterung ausdifferenzieren nach wissenschaftl. und technisch-admin. Bereich</i></p> <p>Form von Beratung auch durch Personalabteilung, positive Haltung von Vorgesetzten für Führung in Teilzeit bei Familienaufgaben</p>

## Controlling / Evaluation / Weiterentwicklung

Prüfkriterium	Prüfergebnis: 3- vollständig 2- eher stark 1- eher schwach 0- gar nicht	Überprüft durch:			Erläuterung
		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
Hochschulrelevante Kennzahlen zur Thematik stehen zur Verfügung	3	x	x		<p>Im Aufbau vorhanden</p> <p>Eigene Stabstelle Controlling mit CAF System = in Anlehnung an EFQM</p>
Hochschulrelevante Kennzahlen zur Thematik werden bewertet (Bitte Entwicklung relevanter Kennzahlen kurz skizzieren).	2		x		<p>Auswertung findet regelmäßig statt: z.B. Frauen in Leitungspositionen, in der Wissenschaft &gt; entsprechend werden Ziele und Maßnahmen entwickelt und umgesetzt</p> <p>MINT-Kennzahlen: Anzahl Frauen in naturwissenschaftlichen Fachbereichen</p> <p>Mit Bezug zu Familie werden die Kennzahlen – wie z.B. Teilzeit, Frauen in Führung, Studierende mit Kindern, Telearbeit – verfolgt, entsprechend Maßnahmen entwickelt und evaluiert</p>
Maßnahmen / Angebote werden evaluiert	3	x	x		<p>Umfassend durch</p> <p>Verwaltungsevaluationen mit Kunden-, Mitarbeiter-, Studierendenbefragungen in den Themenfeldern:</p> <p>Kinderbetreuung, Beratung für Studierende mit Kind, Informationswege, Führung, Familie und Beruf, Wissenschaft mit Kind, Unterstützung, Brückenstipendien u.a.</p>

Prüfkriterium	Prüfergebnis:	Überprüft durch:			Erläuterung
	3- vollständig 2- eher stark 1- eher schwach 0- gar nicht	Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
Ergebnisse der Evaluation werden zur Gestaltung der familienbewussten Personalpolitik und den familiengerechten Studienbedingungen genutzt (Bitte Ergebnisse kurz skizzieren).	3	x	x		Findet sich im Exzellenzantrag wieder: Förderung und Entwicklung vom wissenschaftlichen Nachwuchs Ergebnisse der Evaluationen werden ausgewertet und für Weiterentwicklung abgeleitet
Rückkoppelung zur strategischen Zielsetzung erfolgt	3		x		findet mit Rektorat statt
Überprüfung der Zielvereinbarung erfolgt	3		x		Findet im Rahmen des Referats Gleichstellung und in Rückkopplung mit dem Kanzler statt
Hochschule steuert selbstständig die Weiterentwicklung der familienbewussten Personalpolitik und familiengerechten Studienbedingungen	3	x	x		Aktiv durch Leiterin des Referats Gleichstellung und Familienförderung mit Team
Entwicklung Rahmenbedingungen / Strukturen	3	x	x		Infrastruktur / Rahmenbedingungen durch Familieneinrichtungen: Kinderhaus, KIZ, Seezeit Kita, Kniprs, Still-Wickel-Raum, Familientische in der Mensa, Mensa Kids Card, Eltern-Kind Parklätze (2x) verankert im Ansatz Modell Family Center Integration in der neuen Bibliothek durch Eltern-Kind-Plätze Familienwohnungen (Bewerberantrag)
Konkrete Projekte	3		x		Umsetzung Studierenden-Eltern-Pass Studierenden-Eltern-Pass Theaterprojekt für familienbewusste Führung in Umsetzung
Neue Ideen	3		x		Umsetzung Familiy Center Familiengerechter Master Mensa Kids Card in Kooperation mit Studierendenwerk

## Einschätzung der Zielerreichung aus der letzten Zielvereinbarung und Bewertung der neuen Zielvereinbarung

### Einschätzung der Zielerreichung der letzten Zielvereinbarung:

- Alle Ziele aus der Zielvereinbarung erreicht und im Umsetzungsprozess weitere Ziele definiert und erreicht.
- Alle Ziele aus der Zielvereinbarung erreicht.
- x Den Großteil der Ziele aus der Zielvereinbarung erreicht.
- Ziele aus der Zielvereinbarung teilweise erreicht.
- Keine Ziele aus der Zielvereinbarung erreicht.

### Begründung:

Die meisten Prozesse sind bereits angestoßen:

Standardsatz für Sitzungszeiten, Anreize zur Nutzung des Onlineportals, Verkehrskonzept, Training für Neuberufene, Zusammenführung der Leitfäden der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, Schulung neuer Führungskräfte zum MVG, Evaluation, Eltern-Kind-Arbeitsplatz in der Bibliothek, Einführen des Studierenden-Eltern-Passes, weitere Finanzquellen für Notfallgroschen

### Handlungsempfehlungen der Auditorin / des Auditors aus den Reviews:

- Verankert in der **Hochschulstrategie** : positive Zusammenarbeit der Stabstellen mit Koordinierungsstelle fgh im Referat Gleichstellung und Familienförderung
  - Entwicklung eines Leitbildes - auf dem Weg
- **Nachhaltigkeit angestrebt**: Langfristige Sicherung der Familienförderung
  - Familienförderung ist Daueraufgabe: personelle Besetzung über langen Zeitraum befördert systematische und umfassende Umsetzung
  - umfassendes Kinderbetreuungsangebot (Kinderhaus, KIZ, mobile Notfallbetreuung) über 2014 / 2017 sichern
  - Umsetzung des Modells Family Center als strategische und operative Ausrichtung
  - Fortführung der Evaluation und Controlling zur Überprüfung der Nutzungsgrade, Anpassung an veränderte Bedarfe und strategischen Ausrichtung
- Verankerung als **familienbewusste Führung im Prozess**
  - Fortsetzung entwickelter Konzepte
  - Wie werden neue und bestehende Professoren/innen erreicht?  
Anreize für Führungskräfte / Professoren/innen schaffen, um Maßnahmen zu nutzen – auch in der Wissenschaft
  - Führen Geschlechter unterschiedlich?

Nutzung flexibler Arbeitsbedingungen – Unterstützungsangebote –

Führungsorganisation:

Arbeitspakete zum Delegieren, aber an wen? – Assistenz bei Führung in Teilzeit –

Führung in reduzierter Vollzeit (bleibt es dabei? Oder ist es verstreckte Vollzeit bei weniger Bezahlung) – Akzeptanz bei Mitarbeiter/innen - Grenzen (insbesondere für den Gesamtprozess auf allen Führungsebenen mit Arbeitsabläufen)

➤ Führungsanforderungen, Führungsleitbild und –definition entwickeln

- **Anlaufstellen und gezielte Beratungs- Vermittlungsleistungen** (Studierende, Wissenschaft, techn.- administrative Bereiche) vorhanden:

➤ Anlaufstellen für verschiedene Zielgruppen unterschiedlich:

Personalabteilung, Gleichstellung und Familienförderung, zielgruppenspezifisch für Nachwuchswissenschaftler/innen: academic staff

➤ Ausbau in der Verankerung „Verwaltung“ durch systematische Personalentwicklung (Laufbahnplanung, gezielte Qualifizierung, Elternzeitprozesse)

➤ Ausbau von Themen in der Beratung „Väter“, Pflege

➤ Seite zu Familienförderung schwierig zu finden

- **Umsetzung der strategischen Themen operativ – in den Fakultäten**

➤ Schwierigkeit in der Präsenz und Zusammenarbeit mit Studierendenvertretung

➤ Nicht immer ein expliziter Agendapunkt in den Fachbereichsbesprechungen

- Nicht wissenschaftlicher Bereich / Verwaltung: Zunehmende **Arbeitsbelastung** bei gleichbleibender Personaldecke

➤ Verzahnung der Themen familienfreundliche Universität mit gesunder Uni

➤ Konzept zur Wiedereingliederung

- Studierende: Sicherung der Familienförderung für Studium, bei **Übergängen zu weiteren Qualifizierungszeiten**, nach Abschluss Bachelor

➤ Umsetzung Studierenden-Eltern-Pass – Vorteile herausarbeiten

➤ Einführung Familiengerechter Master

- **Sicherung des wissenschaftlichen Nachwuchs** in ausgewählten Fachbereichen : Frauen erleben in wissenschaftlichen Laufbahn eher Knicke / Brüche

➤ Unterstützende Maßnahmen für die Entscheidung für und in der Phase Post Docs entwickeln z.B. Chemie, Biologie

- Kinderbetreuung ist Basis für die Vereinbarkeit. Kapazitätsproblem im **Kinderhaus**

➤ Vergabe wird vorrangig für Professoren/innen wahrgenommen

➤ „Jetzt auch für Neuberufene keine Plätze mehr“

➤ Vergabeverfahren transparent gestalten

- **Ersatzleistung bei Krankheit des Kindes**

Krankenkasse für Beamten deutlich hinter der Möglichkeit für Angestellte

- **Berufungsverfahren** im Spannungsfeld,

- wenn Dual Career Lösungen zweite Professur ermöglichen soll und Qualität und damit Ranking nicht mehr im Vordergrund steht
- Wenn Ablauf des Berufungsverfahrens beeinflusst wird, bevor Ergebnis steht

- **Positives Klima und positiv wahrgenommene gelebte Kultur** in administrativ-technischen Bereichen auf Führungsebenen, in Fachbereichen

Sektionen bei Funktionsträgern, Personalrat, internen Schnittstellen z.B.

StudierendenServiceZentrum, Kooperationen mit Studierendenwerk – starke Veränderung der Haltung wahrnehmbar in den letzten 5 bis 10 Jahren

- Weitere Sensibilisierung „konservativerer Fachbereiche“, Prüfungsamt, Vertreter/innen für Studierendenberatung
- Durch **Neuberufungen** Generationenwechsel und positive Bewusstseinsänderung spürbar (allerdings nicht flächendeckend, auch Studierende vertreten noch Meinung: „Kind oder Job“)
- **„Gleichstellung“** als sehr positive Beratungs-, Impulsgeberin und Lenkungseinheit

- **Wenige, große Prozesse aus 3. Jahresbericht noch offen:**

- Standardsatz für Sitzungszeiten,
- Anreize zur Nutzung des Onlineportals,
- Verkehrskonzept,
- Training für Neuberufene,
- Zusammenführung der Leitfäden der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, Schulung neuer Führungskräfte zum MVG,
- Evaluation,
- Eltern-Kind-Arbeitsplatz in der Bibliothek,
- Einführen des Studierenden-Eltern-Passes,
- weitere Finanzquellen für Notfallgroschen

**Themenstellung des Vertiefungsmoduls:**

Thema b)

Führen – familienbewusst und sich selbst

in der Verwaltung / in der Wissenschaft / in der Lehre

> vorhandenes Konzept > Abgleich > Weiterentwicklung > Umsetzung wie? > Anreize schaffen, wie?

Verwaltung

- Welche Arbeitspakete können an wen delegiert werden?
- Welche organisatorischen Möglichkeiten können unterstützend einbezogen werden ? Assistenz, Vertretung
- Gegenseitige Akzeptanz – Führung und MA für eine vorbildhafte Abteilung
- Grenzen in der Abteilung / im Gesamtprozess ?

Wissenschaft

- Führung = leadership Verantwortung und Vorbilder in der Lehre / in den Wissenschaftsprojekte

### **Bewertung der neuen Zielvereinbarung:**

Erstellung der neuen Zielvereinbarung

selbständig

x mit Hilfe der Auditorin /des Auditors

Zielvereinbarung greift Prüfergebnisse und Empfehlungen sowie die Ergebnisse des Vertiefungsmoduls auf:

x Ja

teilweise

unzureichend

Neue Zielvereinbarung unterstützt Zielsetzung des Konsolidierungsverfahrens:

x Ja

teilweise

unzureichend

Erläuterung / Begründung:

Zielvereinbarung geändert durch das Rektorat:

„Die Beratung und Koordination der Maßnahmen zur Familienförderung werden als Daueraufgabe verstanden und personell nachhaltig gesichert. (Prüfkriterium: langfristige Finanzierungszusagen)“

Dies ist geändert und heißt nun:

"Die Beratung und Koordination der Maßnahmen zur Familienförderung werden nachhaltig gesichert."

Hinweis zur Datenbank:

Datenbank sichert unregelmäßig die Dateneingabe in den Handlungsfeldern / Status quo