

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Auditor/Auditorin:

Frau Elena de Graat

Datum:

30.06.2017

Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?

Innerhalb des aktuellen Rektorats gibt es ein eigenes Prorektorat für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit.

Das Arbeitsverhältnis der bisherigen Projektkoordinatorin, Frau Rebecca Ruhaas, ist im März diesen Jahres ausgelaufen und wird derzeit neu besetzt. Es ist eine Kandidatin gefunden worden, Frau Kliebisch, die voraussichtlich zum 01.08.2017 an der HHU beginnen wird.

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in Ihrer Organisation, die für die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen relevant waren?

Das FamilienBeratungsBüro (FBB) befindet sich nicht mehr organisatorisch im Dezernat Personal, sondern wurde mittlerweile dem Geschäftsbereich der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet.

Welche Meilensteine bzw. Highlights wurden Ihrer Einschätzung nach im Berichtszeitraum erreicht?

Es wurde der Abschluss einiger Dienstvereinbarungen für Heim-/Telearbeit für unterschiedliche Bereiche, nämlich Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung erzielt sowie die Fortbildungsdatenbank "ProFiL" etabliert. Details folgen im Bericht.

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

1.1 Ziel: Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit

Messkriterium: *Einigung auf eine Regelung zur flexiblen Arbeitszeit, Umsetzung der neuen Regelung auf weitere Zentrale Einrichtungen, Einigung auf eine Regelung zum Freistellungsjahr*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Kommentar: *Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich der Einigung auf eine Regelung zur flexiblen Arbeitszeit, der Umsetzung der neuen Regelung auf weitere Zentrale Einrichtungen sowie der Einigung auf eine Regelung zum Freistellungsjahr lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Entwicklung und Umsetzung der benannten Instrumente erfolgreich vollzogen werden konnte. Neben der gelebten Vertrauensarbeitszeit innerhalb der wissenschaftlichen Einrichtungen bietet die FLAZ in den übrigen Arbeitsbereichen die Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Vor diesem Hintergrund wurde Abstand von der Erarbeitung und Umsetzung eine Regelung zum Freistellungsjahr genommen, da es zum gegenwärtigen Zeitpunkt - nach erfolgter Prüfung der gegebenen Voraussetzungen - zielführender erscheint, eine einzelfallbezogene Prüfung durch die zuständige Personalsachbearbeitung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Grundlagen zu gewährleisten. Ergänzend lässt sich an dieser Stelle abschließend hervorheben, dass im Anwendungsbereich der FLAZ bereits schon jetzt die Ansparung und Durchführung von längeren Freistellungen („Kurz-Sabbaticals“) möglich sind.*

Zukunft / Potenzial: *Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, dass - wenn es einen entsprechenden Bedarf und eine entsprechende Nachfrage in Zukunft gibt - die Entwicklung einer einheitlichen Regelung zum Freistellungsjahr angestrebt werden kann. Ebenfalls könnten verschiedene Möglichkeiten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der bestehenden Arbeitszeitmodelle durch flexible Teilzeitmodelle oder der Anwendung der flexiblen Arbeitszeit weiter thematisiert werden.*

1.1.1 Maßnahme:

Einigung auf eine Regelung zur flexiblen Arbeitszeit und Umsetzung der neuen Regelung in der ULB und der Zentralen Universitätsverwaltung

Zielgruppe: *Beschäftigte in der ULB und der Zentralen Universitätsverwaltung*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Mit der Unterzeichnung der Dienstvereinbarung über die Einführung einer flexiblen Arbeitszeit (FLAZ) am 11. November 2014 wurde gemäß § 70 (1) LPVG zum 1. Januar 2015 die flexible Arbeitszeit für die Beschäftigten der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU), als auch für die Beschäftigten der Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) erfolgreich eingeführt. Die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung trägt maßgeblich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der HHU bei.

Anlage Bericht 1:

*Dienstvereinbarung über die Einführung der flexiblen Arbeitszeit;
Informationsblatt für die betroffenen Beschäftigten*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Um ein funktionierendes Arbeitszeitinstrument anbieten zu können, werden notwendige Anpassungen kontinuierlich erfasst, abgestimmt und umgesetzt. Ebenso wird weiterhin eruiert, ob noch weitere Bereiche an der HHU vorhanden sind, die an der FLAZ beteiligt werden können.

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.2 Maßnahme:

Prüfung der Anwendbarkeit der flexiblen Arbeitszeit auf das ZIM und das Zentrale Chemikalienlager

Zielgruppe: Beschäftigte im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich in den beteiligten Institutionen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Analog zu der Maßnahme 1.1.1 gilt für die Beschäftigten des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIM) ebenfalls seit 1. Januar 2015 die flexible Arbeitszeit.

Die Anwendbarkeit der FLAZ auf das zentrale Chemikalienlager befindet sich aktuell noch im Prüfungsprozess. Ein entsprechender Antrag liegt vor.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Prüfung auf Anwendbarkeit der FLAZ auf das ZCL hält derzeit noch an.

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.3 Maßnahme:

Einigung auf eine Regelung zur Umsetzung des gesetzlichen Anspruches von Beamtinnen und Beamten auf ein Freistellungsjahr (laut LBG NRW § 64) und zur Anwendbarkeit auf die Gruppe der sonstigen Beschäftigten

Zielgruppe: Beschäftigte im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bezüglich der Umsetzung des gesetzlichen Anspruchs von Beamtinnen und Beamten auf ein Freistellungsjahr (LBG NRW § 64) und eine entsprechende Anwendbarkeit auf die Gruppe der sonstigen Beschäftigten wurde eine Rektoratsvorlage vorbereitet.

Nach der ausführlichen konzeptionellen Ausarbeitung eines Ideenpapiers zur Einführung eines Sabbaticals hat das Rektorat der Einrichtung einer Projektgruppe am 5. September 2013 zugestimmt. Die Arbeitsgruppe verfolgt das Ziel, unter Berücksichtigung aller relevanten Aspekte, einen wie oben genannten Regelungsvorschlag zum Sabbatical auszuarbeiten. Eine Projektbeschreibung wurde bereits vorgenommen.

Am 25. März 2014 fand hierzu ein erstes Kick-Off-Meeting statt. Hier wurden die verschiedenen Aspekte einer möglichen Einrichtung von Arbeitszeitkonten diskutiert.

Eine anschließende Abfrage der Abteilung 3.2 (Personal in Technik und Verwaltung, beamten- und tarifrechtliche Sondergebiete) der anderen nordrhein-westfälischen Universitäten ergab, dass keine einzige Universität ein festgeschriebenes Sabbatical anbietet. Vielmehr wurde ersichtlich, dass bis heute keine Institutionalisierung des Sabbaticals über die Tarifparteien erfolgt ist und damit eine geregelte Einführung für die Beschäftigten der Universität als äußerst schwierig einzuschätzen ist. Anders als zum Beispiel in Schleswig-Holstein gibt es in Nordrhein-Westfalen keine Vereinbarung zwischen dem Finanzministerium und den Spitzenverbänden der Gewerkschaften über Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbatjahres. Hinzu treten ernsthafte Bedenken hinsichtlich

einer mehrjährigen Übertragung von Haushaltsmitteln des Landes im Haushalt der HHU, welche aber für eine etwaige Ansparphase notwendig wäre. In einem nächsten Schritt muss mit den oberen Leitungsorganen der Universität über ein weiteres Vorgehen beraten werden. Die Ergebnisse und nächsten Schritte werden in Bericht 2 ausführlich erläutert werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im Rahmen einer sachgerechten Prüfung in Hinsicht auf die Entwicklung einer Regelung zur Umsetzung des gesetzlichen Anspruches von Beamtinnen und Beamten auf ein Freistellungsjahr (laut LBG NRW § 64) und zur Anwendbarkeit auf die Gruppe der sonstigen Beschäftigten kann festgehalten werden, dass im Bedarfsfall im Kontext der gesetzlichen Regelung eine einzelfallbezogene Prüfung und etwaige Umsetzung erfolgen soll. Besonders lässt sich an dieser Stelle herausstellen, dass im Anwendungsbereich der flexiblen Arbeitszeit (FLAZ) Kurz-Sabbaticals mit einer Laufzeit bis zu 3 Monaten möglich sind. Bislang sind solche Kurz-Sabbaticals vereinzelt, aber erfolgreich, in Anspruch genommen worden, mit einer Länge von 4 bis 6 Wochen. Das Ergebnis einer Stichprobenschätzung geht von einer Größenordnung von ca. 6 bis 8 Personen in der Verwaltung aus.

Anlage Bericht 2:

Prüfvermerk

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

2.1 Ziel: Umsetzung familienorientierter Besprechungszeiten

Messkriterium: Schreiben der Prorektorin

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich der Umsetzung familienorientierter Besprechungszeiten lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die nachhaltige Institutionalisierung dieser erfolgreich generiert werden konnte.

Zukunft / Potenzial: Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, dass mögliche Alternativen der Verbreitung des Anspruchs an familienfreundliche Besprechungszeiten diskutiert werden (bspw. Benennung des Themas in der Willkommensbroschüre oder zentrale Veröffentlichung im Internet/Intranet mit dem Ziel der Verstetigung sowie Erhöhung der Reichweite).

2.1.1 Maßnahme:

Schreiben der Prorektorin, das die Dekanate an die Vorsitzenden der Berufungskommissionen und weiterer Gremien leiten sowie

Schreiben der Prorektorin an alle Führungskräfte der Heinrich-Heine-Universität mit der Bitte um

- v. a. rechtzeitige Ankündigung von Besprechungen und Sitzungen von Berufskommissionen und

- Terminierung möglichst innerhalb der Service/Kernarbeitszeit bzw.

- Rücksichtnahme auf familiären Zeitbedarf der Beschäftigten

Zielgruppe: Vorsitzende von Berufungskommissionen sowie alle Beschäftigten mit Führungsaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Um eine nachhaltige Institutionalisierung familienfreundlicher Besprechungszeiten an der HHU generieren zu können, ergeht in regelmäßigen Abständen ein Schreiben des Prorektors für Strategisches Management und Chancengleichheit, Herrn Prof. Dr. Klaus Pfeffer, an alle Einrichtungen und Institute der Universität, welches an die Einhaltung familienfreundlicher Besprechungszeiten erinnert. Demnach sollen Besprechungen immer innerhalb der regulären Arbeitszeiten stattfinden, sowie bereits bei der Planung anstehender Besprechungen auf den familiären Zeitbedarf der Beschäftigten Rücksicht genommen werden. Des Weiteren sollen Sitzungen und Besprechungen aufgrund von gesteigerter Planungssicherheit frühestmöglich angekündigt werden.

Familienfreundliche Besprechungszeiten werden beispielsweise in Abteilungsleiterbesprechungen, Dezernentenrunden und Jour fixes der ZUV, in den Fakultätsratssitzungen, Promotionsausschüssen, Qualitätsverbesserungskommission und in der Kommission für Lehre und Studienqualität in der Wissenschaft umgesetzt.

Anlage Bericht 1:

Schreiben des Prorektors

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Auch weiterhin wird an dem beschriebenen Verfahren festgehalten. Durch die Einbindung des zuständigen Prorektorats wird eine erhöhte Bedeutung und Verbreitungstiefe erzielt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2 Ziel: Erleichterung der Studienorganisation für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

Messkriterium: *Dokumentation der unternommenen Schritte, realisierten Aktionen, deren Inanspruchnahme bzw. Einschätzung von Nutzerinnen und Nutzern*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich der Erleichterung der Studienorganisation für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass durch die Möglichkeit von Teilzeitstudiengängen sowie unterschiedlichen Beratungsangeboten dem angestrebten Ziel nachgekommen wurde.*

Zukunft / Potenzial: *Im Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes, welches am 01.01.2018 in Kraft tritt, sind die Rechte von schwangeren und stillenden Studentinnen gestärkt worden. Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben erfordert individuelle, fachspezifische Lösungen an den Universitäten. Die HHU wird in diesem Zusammenhang Maßnahmen und konkrete Lösungen auf struktureller Ebene entwickeln.*

In Zukunft könnte zudem noch weitreichender über die Möglichkeit von Teilzeitstudiengängen informiert werden.

2.2.1 Maßnahme:

Überprüfung der Studien- und Prüfungsordnungen der verschiedenen Fächer unter Aspekten der Vereinbarkeit von Studium und Familie und bei Bedarf Vorschlag / Initiierung von vereinbarkeits-/ familienorientierten Änderungen bspw. Hinweise zur

- frühzeitigen Kontaktaufnahme mit der Fachstudienberatung bei organisatorischen Schwierigkeiten aus familiären Gründen

- Möglichkeit auf (kurzfristigen) Rücktritt von der Prüfung bzw. Verlängerung der Prüfungsfrist bei Komplikationen im Schwangerschaftsverlauf

Zielgruppe: *Studierende und Absolventinnen sowie Absolventen mit betreuungspflichtigen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Am 9. Juli 2015 erging ein Schreiben des Prorektors für Studienqualität und Personalmanagement, Herrn Prof. Dr. Stefan Süß, an die Dekanate der Fakultäten der HHU mit der Aufforderung „(...) neben der Unterstützung bei der Einführung von Teilzeitstudiengängen (...) die Studien- und Prüfungsordnungen der verschiedenen Fächer unter Aspekten der Vereinbarkeit von Studium und Familie zu überprüfen.“ Hierbei wird ausdrücklich betont, dass es sich um eine prozessorientierte Maßnahme handelt, deren Ziel es ist, bei Neuregelungen von Studien- und Prüfungsordnungen diese auch immer auf Vereinbarkeitsaspekte zu überprüfen. Hierzu schlägt Prorektor Prof. Dr. Süß vor, in einem fakultätsübergreifendem Treffen der Studiendekane zu überlegen, wie man am besten die Überprüfung der Einführung von Teilzeitstudiumsangeboten und die Überprüfung der Studien- und Prüfungsordnungen unter Aspekten der Vereinbarkeit von Studium und Familie vereint angehen kann. Dieser Prozess soll erstmalig bei einem Treffen am 12. November 2015 angestoßen werden.

So fand am 12. November 2015 dieses Treffen zwischen Prorektor Prof. Süß und den Studiendekanen statt. Hierbei wurde festgehalten, dass beide Möglichkeiten, Studium in Teilzeit und Teilzeitstudium, auf ihre Realisierungsmöglichkeit eingehend geprüft werden sollen. In der

Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät werden die Prüfungsordnungen aktuell angepasst, um ein Studium in Teilzeit zu ermöglichen. In den anderen Fakultäten erfolgt eine Prüfung und Dokumentation.

Die Möglichkeit auf einen (kurzfristigen) Prüfungsrücktritt bzw. die Verlängerung einer Prüfungsfrist bei Komplikationen im Schwangerschaftsverlauf ist bei Vorlage entsprechender ärztlicher Atteste auch bisher kein Problem und findet Anwendung. Gleiches gilt bei Krankheit eines eigenen Kindes. Hierzu muss sich der betreffende Elternteil anstelle seines Kindes krankschreiben lassen.

Weiter sei an dieser Stelle angeführt, dass Studentinnen, die aufgrund einer Schwangerschaft beurlaubt sind, trotzdem in dieser Phase zur Prüfungsablage berechtigt sind, § 48 Abs. 5 HG. Dass beurlaubte Studierende nicht berechtigt sind Studien- und Prüfungsleistungen zu erbringen oder Prüfungen anzulegen, gilt nicht, „wenn die Beurlaubung aufgrund der Pflege und Erziehung von Kindern im Sinne des §25 Absatz 5 Bundesausbildungsförderungsgesetz sowie aufgrund der Pflege der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners oder eines in gerader Linie Verwandten oder im ersten Grad Verschwägerten erfolgt.“ (§ 48 Absatz 5 Hochschulgesetz)

Darüber hinaus geht aus einer Gesprächsnotiz mit Herrn Beil, Abteilungsleiter 1.2 Studierenden- und Prüfungsverwaltung, vom 14.07.2015 hervor, dass Studierende im Prinzip ihren Studienverlauf individuell gestalten können. Bei Gegebenheiten wie beispielsweise der 36-Punkte-Regel in der BWL greifen bei einer Studienzeitverlängerung aufgrund von beispielsweise familiären Belangen die nachteilsausgleichenden Regeln der Prüfungsordnungen. Die Grundlage hierzu findet sich in §64 II 5 HG und ist für alle bestehenden Prüfungsordnungen bindend. Demnach müssen die Hochschulprüfungsordnungen „die Inanspruchnahme von Schutzbestimmungen entsprechend den Fristen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie die Berücksichtigung von Ausfallzeiten durch die Pflege von Personen im Sinne von § 48 Absatz 5 Satz 5“ insbesondere regeln (§ 64 Absatz 2 Satz 5 Hochschulgesetz).

Anlage Bericht 1:

Schreiben des Prorektors

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Vor dem beschriebenen Hintergrund erfolgt eine fortlaufende Überprüfung der Studien- und Prüfungsordnungen der verschiedenen Fächer innerhalb der verschiedenen Fakultäten unter Aspekten der Vereinbarkeit von Studium und Familie.

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.2 Maßnahme:

Unterstützung bei der Einführung von Teilzeitstudiengängen

Zielgruppe: Studierende und Berufstätige mit betreuungspflichtigen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In der vierten Ordnung zur Änderung der Einschreibungsordnung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 17.02.2015, wurde in Bezug auf ein mögliches Teilzeitstudium § 2 wie folgt geändert: „(5) Die Einschreibung in Teilzeit gemäß § 48 Abs. 8 HG kann nur erfolgen, wenn in einer Ordnung der Fakultät Regelungen gemäß § 62 a Abs. 3 HG (individualisierte Regelstudienzeit) für den betreffenden Studiengang getroffen worden sind. Vorausgesetzt ist der Nachweis über die Teilnahme an einer auf das Studium in Teilzeit ausgerichteten individuellen Fachstudienberatung.“

Anhand eines bestehenden Vermerks von März 2009 wird ersichtlich, dass das Thema Teilzeitstudium bereits seit längerem innerhalb der HHU Beachtung findet. An dieser Stelle sei hervorgehoben, dass ein faktisches Teilzeitstudium aus gesetzlich schützenswerten Gründen ohne Probleme von den betreffenden Personen praktiziert werden kann. Gesetzlich schützenswerte Gründe sind dabei im Wesentlichen die Pflege und Erziehung von Kindern oder die Pflege naher Angehöriger, Gremienarbeit oder die Wahrnehmung des Amts der Gleichstellungsbeauftragten.

Anlage Bericht 1:

Schreiben des Prorektors

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Vor dem dargelegten Hintergrund wurde beispielsweise die Rahmenordnung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät dahingehend angepasst, dass Einzelfalllösungen in Bezug auf die Wahrnehmung von Teilzeitstudiengängen ermöglicht werden. In anderen Fakultäten wird dies für die Zukunft geprüft.

Anlage Bericht 2:

Rahmenprüfungsordnung

Stand: Maßnahme umgesetzt

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

3.1 Ziel: Einrichtung von Telearbeitsplätzen/Wohnraumarbeit/mobilem Arbeiten

Messkriterium: *Dokumentation der Entwicklungsschritte, verabschiedete Regelungen flexibler Arbeitsplätze*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich der Einrichtung von Telearbeitsplätzen/Wohnraumarbeit/mobilem Arbeiten lässt sich zusammenfassend festhalten, dass das erfolgreich umgesetzt werden konnte.*

Zukunft / Potenzial: *Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, dass durch die Einführung von Heim-/Telearbeit (HTA) und die damit vorhandenen kommunikativen Anforderungen an die Verfahrensbeteiligten dazu führen könnte, dass bereits bestehende Instrumente - wie bspw. die "Kooperations- und Qualifizierungsgespräche" (KQuaG) - nachhaltig gestärkt werden, da ja gerade durch KQuaG die Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter gestärkt sowie ggf. verbessert werden soll.*

3.1.1 Maßnahme:

Erarbeitung und Umsetzung einer Regelung zum mobilen Arbeiten (Telearbeit / Wohnraumarbeit)

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit arbeitsortunabhängigen Aufgabenanteilen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Hinsichtlich einer ersten Verortung des Themengebiets (2012-2013) wurde durch die Abteilung D 3.3, Personal- und Organisationsentwicklung, auf Basis eines Leitfadens zur Telearbeit der Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung, Wirtschaft und Technologie sowie Bildung und Forschung (2001), ein Ideenpapier zur Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit (Home Office) an der HHU entworfen, das in der Folge als Diskussionsgrundlage dienen sollte. Dabei wurde als Grundlage der Leitfaden der Bundesministerien gewählt, um zwar einen strukturierten Willensbildungsprozess betreiben zu können, jedoch der notwendigen prozessbegleitenden Mitbestimmung der Personalräte nicht vorwegzugreifen.

Im Rahmen der Rektoratsbefassung (Juli 2013) wurde das Rektorat ersucht, der pilotweisen Einführung von Tele-/Wohnraumarbeit prinzipiell zuzustimmen, um im Anschluss auf Grundlage des erteilten Mandats die Umsetzung im Rahmen einer Dienstvereinbarung in einem gemeinsamen Gestaltungsprozess mit den Personalräten in die Wege leiten zu können.

Das Rektorat hat in der Folge der Einrichtung einer Projektgruppe und der Erarbeitung eines Entwurfs einer Dienstvereinbarung zugestimmt. Die Arbeitsgruppe hat dabei die Aufgabe, unter Berücksichtigung aller relevanten Aspekte, einen Regelungsvorschlag für die Einführung von Tele-/Wohnraumarbeit zu erarbeiten.

So fand am 25. März 2014 ein erstes Kick-off-Meeting der neu gegründeten Arbeitsgruppe statt. Hier wurde ein erster Überblick über das Thema gegeben, das weitere gemeinsame Vorgehen mit den Personalräten abgestimmt sowie grundlegende Erwartungen an eine Regelung zur Ausgestaltung von Tele-/Wohnraumarbeit im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen

Bereich thematisiert. Für die nächste Projektsitzung wurden verschiedene Informationsmaterialien (bestehende Dienstvereinbarungen anderer Universitäten) zusammengestellt und an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer übermittelt, um die Bandbreite möglicher Regelungsvorhaben aufzeigen zu können.

Im Juni 2014 erfolgte eine erneute Projektsitzung mit den Personalräten, in der auf Basis der Informationsmaterialien folgende Anforderungen als Kriterien für eine Dienstvereinbarung an der HHU benannt wurden: „verabredete“ Telearbeit (strukturiert) für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler; Abbildung „gelebter Wirklichkeit in Bezug auf Telearbeit und Wohnraumarbeit; Erprobung; Datenschutz; tele-/wohnraumarbeitslaugliche Arbeitsvorgänge (objektiver Kriterienkatalog); Beratung bzw. Informationsunterlagen für Beschäftigte; Flexibilität versus „verabredete“ Telearbeit; Niedrigschwelligkeit; Vertrauen; Erreichbarkeit; technische Möglichkeiten und Grenzen; administrativer Aufwand und Kosten; nutzungsorientierte Checklisten, Vertretungsproblematik.

So wurden Anfang November erste Eckpunkte einer Dienstvereinbarung thematisiert, auch wurde in der Zwischenzeit die Einbindung des Datenschutzes und des Zentrums für Informationstechnik (ZIM) vorgenommen.

Ein interessanter und zudem neuer Modellansatz, der für die HHU diskutiert wird, stellt in diesem Zusammenhang die Kombination des Modells der Alternierenden Telearbeit mit dem Modell der Mobilien Arbeit zu einem Regelungsmodell der Mobilien Telearbeit dar, wodurch die gelebte Verfahrenspraxis in der Wissenschaft aufgegriffen und notwendige rechtliche Anforderungen integriert werden können (siehe hierzu ausführlicher das Arbeitspapier im Belegordner).

In der Zeit von Januar 2015 bis September 2015 fand eine Reihe von Arbeitsgruppensitzungen statt. Die Inhalte und Meilensteine sind bitte dem Projektstand im Belegordner zu entnehmen. Wichtige Diskussionsgegenstände waren dabei datenschutzrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Belange, sowie die Gestaltung einer Einzelvereinbarung.

Seit September 2015 wird im Personaldezernat über die Festlegung eines entsprechenden Beantragungs- und Genehmigungsverfahrens beraten. Erste Entwürfe zu einer Dienstvereinbarung liegen vor.

Anlage Bericht 1:

Arbeitspapier zum Projektstand

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Zum 01.04.2017 ist die Heim-/Telearbeit (HTA) an der HHU in Kraft getreten. Zunächst wurde eine zweijährige Pilotphase vereinbart, damit die Möglichkeit besteht, das vereinbarte Modell in der Anwendung zu prüfen, um so das bestmögliche Ergebnis für die HHU anbieten zu können.

Nach erfolgter Zustimmung des Rektorats sowie der Unterzeichnung der jeweiligen Dienstvereinbarung kann eine Regelung für die wissenschaftlich Beschäftigten sowie das Personal in Technik und Verwaltung angeboten werden, in deren Fokus unter anderem folgende Aspekte stehen: ☐

- Bedarfsorientierte Wahrnehmung von regelmäßiger oder situativer HTA.

„Regelmäßig“ bedeutet, dass die Inanspruchnahme der HTA innerhalb des beantragten Zeitraums immer an den gleichen Wochentagen zu gleichen Zeiten erfolgt.
 „Situativ“ bedeutet, dass die Inanspruchnahme der HTA innerhalb des beantragten Zeitraums nach Bedarf (spontan) erfolgt.

- Kompakte Beantragung mit geringem Verwaltungsaufwand durch die Anlehnung an bestehende und bereits praktizierte Antragsverfahren (Urlaub bzw. FLAZ).

- Abbildung der „gelebten Wirklichkeit“ durch die Kombination des Modells der alternierenden Heim-/Telearbeit mit dem Modell der mobilen Arbeit mit der Zielsetzung, die höchstmögliche Flexibilität sowie Rechtssicherheit für die Erbringung der Arbeitsleistung zu erreichen.

- Identifikation des Best-Practice-Modells für die HHU, da zunächst eine zweijährige Pilotphase mit entsprechender Evaluation des Verfahrens durchgeführt werden soll.

Für interessierte Hochschulen können im Rahmen der Vernetzung die vorhandenen Materialien zur Verfügung gestellt werden.

Anlage Bericht 2:

Dienstvereinbarungen, Hilfsmaterialien

Stand: Maßnahme umgesetzt

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Weitere Optimierung und Verstetigung des (internen) Informationsservices zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Messkriterium: Intranet, Flyer, Informationsunterlagen und Dokumentation der internen PR-Aktivitäten, Dokumentation der unternommenen Schritte, realisierten Angebote und deren Inanspruchnahme

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich der weiteren Optimierung und Verstetigung des (internen) Informationsservices zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie lässt sich zusammenfassend festhalten, dass durch die unterschiedlichen Maßnahmen die Tiefe und Reichweite der Informationsbereitstellung und -vermittlung umgesetzt wurde.

Zukunft / Potenzial: Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, Informationen noch zielgruppenspezifischer anzubieten sowie eine IT-gestützte institutionalisierte Verbreitung (Internet/Intranet/HHU-App) weiter zu verbessern.

4.1.1 Maßnahme:

Ausbau

- eines umfangreichen bedarfsgerechten Informationsportals zu familiengerechten Maßnahmen und zu Kooperationspartnern und -partnerinnen,
- der Vernetzung der verschiedenen Beratungsstellen und Ansprechpartner und -partnerinnen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie auf dem Campus und mit der Stadt Düsseldorf (Düsseldorfer Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten) und
- des Engagements der Heinrich-Heine-Universität beim „Familientisch“ der Stadt Düsseldorf zur optimalen Vernetzung mit regionalen Einrichtungen und Akquisition neuer Kooperationspartner und -partnerinnen

Zielgruppe: *Alle Hochschulangehörigen und -mitglieder, insbesondere Beschäftigte und Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie unterliegt einer kontinuierlichen Ausweitung und Aktualisierung. Die Vermittlung erfolgt über laufend aktualisierte Flyer, das Internet und Intranet und hier im Besonderen über die digitalen Informationsangebote der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Familienberatungsbüros. Über diese Internetauftritte konnte bereits heute ein umfangreiches Informationsportal, welches auf die Bedürfnisse Beschäftigter und Studierender mit Familienaufgaben ausgerichtet ist, geschaffen werden. Eine Verlinkung zu den etwaigen Kooperationspartnern und -partnerinnen findet statt.

Zur Vernetzung der diversen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner findet zweimal jährlich ein Treffen der sozialen Einrichtungen auf dem Campus statt (Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Familienberatungsbüro, Studierenden Service Center, Studentenwerk, Evangelische Studierendengemeinde, Katholische Studierendengemeinde, AstA). Gegenstand des Austausches ist unter anderem auch das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Neben dieser internen Vernetzung findet mit der Teilnahme an der Düsseldorfer Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, sowie des Engagements der Heinrich-Heine-Universität beim „Familientisch“ der Stadt Düsseldorf, der Hochschulgruppe NRW, der Bundesweiten Hochschulgruppe, familie@beruf NRW und diverser lokaler Bündnisse auch eine externe Vernetzung mit wichtigen Einrichtungen des zivilgesellschaftlichen Lebens außerhalb des Campusgeländes statt. Gerade mit der Stadt Düsseldorf bestehen Kooperationen. Zu nennen seien an dieser Stelle das Wohnverwaltungsamt und das Jugendamt. Im Rahmen dieser engen Vernetzung ist die Leiterin des FBBs der HHU die Ansprechpartnerin der Stadt Düsseldorf zum Thema „Wiedereinstieg und Studium“.

Auf der Veranstaltung „Perspektive Studium und Familie in Düsseldorf“ informieren die HHU, die HS Düsseldorf sowie die Stadt Düsseldorf gemeinsam und ausführlich in Vorträgen und an Ständen über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium und beraten zu allen Fragen rund um das Thema Studium und die Studienwahl. Der Auftakt der Veranstaltung fand im August 2014 im Haus der Universität am Shadowplatz statt. Nach Aussage von Frau Wackers hat seit Beginn dieses Veranstaltungsformats die Beratung von Studieninteressierten mit Familienaufgaben spürbar zugenommen. Auch haben die Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner zusätzlich zur Veranstaltung eine begleitende Broschüre herausgegeben. Zuletzt erfreute sich die Veranstaltung am 21.11.2015 einer regen Besucheranzahl.

Anlage Bericht 1:

Broschüre "Studieren mit Kind an der HHU Düsseldorf";
Broschüre "Perspektive Studium und Familie in Düsseldorf";
Flyer des FBB;
Flyer "Tag der offenen Tür am 29.08.2015 - Familienzentrum Campus"

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das Informationsangebot für Mitarbeitende und Studierende wird regelmäßig aktualisiert und kontinuierlich ausgebaut. Kooperationen mit Angeboten der Stadt Düsseldorf, dem Land NRW und den Akteuren vor Ort werden erweitert und an die Bedürfnisse der Zielgruppen der HHU angepasst. Internet und Intranetseiten werden laufend aktualisiert und durch Newsletter erweitert. So haben alle Interessierten und Ratsuchenden immer einen aktualisierten Zugriff auf für sie wichtige Angebote und Veränderungen. Die digitalen Informationsangebote der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Familienberatungsbüros bieten somit ein umfangreiches Informationsportal, welches auf die Bedürfnisse Beschäftigter und Studierender mit Familienaufgaben ausgerichtet ist.

Zur Vernetzung der diversen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner findet auch weiterhin zweimal jährlich ein Informationsaustausch der sozialen Einrichtungen und Beratungsangebote auf dem Campus statt (Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Familienberatungsbüro, Studierenden Service Center, Studierendenwerk, Evangelische Studierendengemeinde, Katholische Studierendengemeinde, AstA, Psychosoziale Beratungsstelle). Gegenstand des Austausches ist unter anderem auch das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Neben diesen internen Vernetzungstreffen findet nach wie vor mit der Teilnahme an der "Düsseldorfer Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten", sowie des Engagements der Heinrich-Heine-Universität beim "Lokalen Bündnis für Familie - Familientisch Düsseldorf", des "Hochschulnetzwerk für Familien NRW", "Familien in der Hochschule", "familie@beruf.NRW", "Erfolgsfaktor Familie", "Zukunftsforum Familie e.V." und Vertretungen in den politischen Ausschüssen (Jugendhilfeausschuss, Schulausschuss, u.a.), auch eine externe Vernetzung mit wichtigen Einrichtungen des zivilgesellschaftlichen Lebens außerhalb des Campusgeländes statt. Wichtige Kooperationen bestehen auch weiterhin mit Wohnverwaltungsamt, Schulverwaltungsamt, Amt für soziale Sicherung und dem Jugendamt der Stadt Düsseldorf. Im Rahmen dieser engen Vernetzung ist die Leiterin des FBBs der HHU die Ansprechpartnerin der Stadt Düsseldorf zum Thema „Wiedereinstieg und Studium“.

Anlage Bericht 2:

Broschüre "Studieren mit Kind an der HHU Düsseldorf";
Broschüre "Perspektive Studium und Familie in Düsseldorf";
Flyer des FBB;
Flyer "Tag der offenen Tür am 29.08.2016 - Familienzentrum Campus"

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.2 Maßnahme:

Fortsetzung

- der Erstellung von Broschüren und Bereitstellung von fachspezifischen Informationen zu Spezialthemen (z.B. Elterngeld, Pflege)
- der Vorstellung der familiengerechten Angebote und Maßnahmen bei verschiedenen Anlässen (Willkommenstag, Erstsemesterveranstaltungen, Campus-Messen, Informationsveranstaltungen für –neue– Studierende und Beschäftigte, Beilage in Willkommensbroschüre u.ä.)
- der Tablett-Zeitung HHU-Mensa und UKD-Personalkantine bspw. zu Semesterbeginn zur Bekanntmachung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Familienberatungsbüros
- des VäterZEIT-Kalenders
- einer Informationsveranstaltung audit familiengerechte hochschule im internen Fortbildungsprogramm sowie individuelle Informationen nach Bedarf
- der kontinuierlichen und anlassbezogenen Berichterstattung und Unterstützung der Hochschulgremien und –kommissionen über das familienbewusste Engagement der Heinrich-Heine-Universität

Zielgruppe: Alle Hochschulangehörigen, insbesondere Beschäftigte und Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Erstellen von Broschüren und Flyern sowie die sach- und bedarfsgerechte Aktualisierung von Informationsmaterialien erfolgt fortlaufend. Aktuell läuft die Planung zur Neugestaltung eines Flyers rund um das Thema Pflege in Kooperation mit der Stadt Düsseldorf.

Ebenso kontinuierlich erfolgt die Öffentlichkeitsarbeit in Bezug auf die familiengerechten Angebote und Maßnahmen der HHU bei diversen Veranstaltungen und Publikationen. Als ein Beispiel sei an dieser Stelle explizit die Teilnahme des FamilienBeratungsBüros auf dem Campus-Tag am 13. Juni angeführt. Hier hatte das Familienberatungsbüro seinen eigenen Stand und stellte ein umfangreiches Informationsangebot bereit. Auch gab es die Möglichkeit einer direkten Beratung vor Ort.

Einer kontinuierlichen Weiterführung unterliegt ebenfalls die Nutzung der Tablettzeitung in der HHU-Mensa sowie in der Kantine des UKD zur Bekanntmachung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des FamilienBeratungsBüros. Somit ist diese Maßnahme zu einer festen Konstante der Tablettzeitung geworden. So stellte im Jahr 2015 beispielsweise eine Ausgabe zum wiederholten Mal die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und weiteren Mitarbeiterinnen mit Fotos und Kontaktdaten vor. In einer weiteren Ausgabe wurden die Beschäftigten dazu aufgerufen, verdiente Frauen für die Wahl zur „Heine-Frau 2016“ zu nominieren.

Der VäterZeit-Kalender erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit und schmückt das ein oder andere Büro. Die gedruckten Exemplare in Wandformat sind sehr schnell vergriffen. Sie werden vom FamilienBeratungsBüro kostenlos ausgegeben. Es besteht aber selbstverständlich weiterhin die Möglichkeit den VäterZEIT-Kalender mittels einer online bereit gestellten Vorlage selbstständig auszudrucken.

Im aktuellen Fortbildungsprogramm der HHU wird eine Informationsveranstaltung für alle Beschäftigten angeboten, die sich gerne zum Thema „audit familiengerechte Hochschule“

informieren möchten. Die Informationsveranstaltung wird in jedem Semester angeboten. Interessierte Beschäftigte können sich darüber hinaus auf Wunsch auch individuell informieren lassen.

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig im Hochschulrat, im Rektorat, im Senat und in den Fakultätsratssitzungen über das familiengerechte Engagement der Universität und wirbt um Unterstützung. Fortlaufend erfolgt eine kontinuierliche und anlassbezogene Berichterstattung und Unterstützung der Hochschulgremien und -kommissionen über das familiengerechte Engagement der Hochschule.

Anlage Bericht 1:

Tabletzeitungen; VäterZEIT-Kalender; Fortbildungsheft der HHU; Flyer "VäterZEIT"; Flyer "Hinweise zum Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz"; Plakat zur Re-Auditierung 2014-2017; Flyer "Babysitting-Börse"; Flyer "Dual Career Netzwerk Rheinland"; Auszug aus der INTERN

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Ergänzend zu den fortlaufenden Informationsschriften aus dem Gleichstellungsbüro wurde Ende 2016 eine Festschrift zum 10-jährigen Jubiläum des SelmaMeyerMentorings publiziert, welche detaillierte Erhebungen zu den Teilnehmerinnen des letzten Jahrzehnts beinhaltet. Hierin wurde als entscheidender Gesichtspunkt auch der Karriereverlauf von Mentees mit Familienaufgaben beleuchtet.

Das Erstellen von Broschüren und Flyern sowie die sach- und bedarfsgerechte Aktualisierung von Informationsmaterialien erfolgt fortlaufend. Ein neues Informationsangebot mit aktuellen Vorschlägen, Broschüren und Flyern zum Thema "Pflege von Angehörigen" in Kooperation mit der Stadt Düsseldorf und Akteuren vor Ort wurde umgesetzt.

Anlage Bericht 2:

Festschrift 10 Jahre SelmaMeyerMentoring

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.3 Maßnahme:

Durchführung einer familienfreundlichen Campusführung zur Vorstellung der familiengerechten Einrichtungen und der Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen zu Vereinbarkeitsthemen sowie Erstellung eines familienfreundlichen Campusplans mit allen Adressen und Kontaktdaten

Zielgruppe: insbesondere (neue) Beschäftigte und Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Campusführungen an der HHU finden familienfreundlich statt und stellen familiengerechte Einrichtungen wie beispielsweise das FBB oder die Kindertagesstätten auf dem Gelände vor. Auch im Campusplan sind diese Einrichtungen verzeichnet. Darüber hinaus werden alle aktuellen Adressen sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Willkommensbroschüre stets aktualisiert geführt. Somit stellt die HHU ein nachhaltig gesichertes Informationssystem über familiengerechten Einrichtungen und vereinbarkeitsrelevanten Themen für Studierende und Beschäftigte zur Verfügung.

Anlage Bericht 1:

Campusplan

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Auch weiterhin finden an der HHU familienfreundliche Campusführungen statt und stellen familiengerechte Einrichtungen wie beispielsweise das FBB oder die Kindertagesstätten auf dem Gelände vor. Auch im Campusplan sind diese Einrichtungen verzeichnet. Darüber hinaus werden alle aktuellen Adressen sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Willkommensbroschüre stets aktualisiert geführt. Somit stellt die HHU ein nachhaltig gesichertes Informationsleitsystem über familiengerechten Einrichtungen und vereinbarkeitsrelevanten Themen für Studierende und Beschäftigte zur Verfügung.

Anlage Bericht 2:

- Auszug "Blaues Heft"

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.4 Maßnahme:

Durchführung einer Veranstaltungsreihe mit Absolventinnen der HHU zu ihrer beruflichen Entwicklung und zu vereinbarkeitsrelevanten Themen

Zielgruppe: *interessierte Beschäftigte und Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen dieser Maßnahme fand am 22. Februar 2014 die Auftaktveranstaltung der Reihe „Auf den Spuren des Erfolgs – Absolventinnen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf stellen sich vor“ statt. Zu diesem Anlass standen die Geisteswissenschaftlerinnen im Fokus. Es folgten die Naturwissenschaftlerinnen am 27. Juni 2014 sowie die Medizinerinnen am 26. September 2014. Die Veranstaltungen erfreuten sich großer Beliebtheit. Eine Fortführung der Veranstaltungsreihe ist in Planung. Ziel der Veranstaltung ist der Austausch zu vereinbarkeitsrelevanten Themenstellungen zwischen den einzelnen Referentinnen und der Zuhörerschaft, gerade auch in Hinblick auf die jeweiligen Karierewege. Dabei ist aber nicht nur das Vorstellen so genannter Best-Practice-Beispiele gewünscht, vielmehr soll ein Raum für Austausch, Netzwerk und Anregung unter den HHU-Frauen und Interessierten mittels dieser Veranstaltungsreihe generiert werden.

Anlage Bericht 1:

Flyer "Auf den Spuren des Erfolgs"

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Diese Maßnahme wurde bereits umgesetzt.

Eine Neuauflage dieses Formats ist für die Zukunft in Planung.

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.5 Maßnahme:

Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ und deren Verwendung in der internen und externen Kommunikation

Zielgruppe: *interessierte Beschäftigte und Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bereits im Juni 2014 unterzeichnete die Heinrich-Heine-Universität die Charta „Familie in der Hochschule“. Nicht zuletzt hiermit präsentiert die HHU ihr starkes Engagement zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Studium.

Mittels der Unterzeichnung der Charta manifestiert die HHU ihr kontinuierliches Bestreben nach umfassender Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf sowie Studium.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die im Juni 2014 durch die Heinrich-Heine-Universität unterzeichnete Charta „Familie in der Hochschule“ und die damit einhergehenden festgelegten Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten finden entsprechend Anwendung in der internen und externen Kommunikation, da die HHU in ihrem Selbstverständnis ein kontinuierliches Bestreben nach umfassender Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf sowie Studium auszeichnet.

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

4.2 Ziel: Hochschulmarketing mittels der familiengerechten Maßnahmen und der Zertifizierung

Messkriterium: *Dokumentation des Einsatzes von Informationsmaterial bei unterschiedlichen Gelegenheiten und Anlässen; bei Interesse und Nachfragen*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich der der Durchführung des Hochschulmarketings mittels der familiengerechten Maßnahmen und der Zertifizierung lässt sich zusammenfassend festhalten, dass durch die unterschiedlichen Maßnahmen die Tiefe und Reichweite der Informationsbereitstellung und -vermittlung umgesetzt wurde.*

Zukunft / Potenzial: *Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, Informationen noch zielgruppenspezifischer bzw. bedarfsgerechter anzubieten sowie eine IT-gestützte institutionalisierte Verbreitung (Internet/Intranet/HHU-App) weiter zu verbessern.*

4.2.1 Maßnahme:

Erstellung von bedarfsgerechtem Werbematerial zum familiengerechten Engagement der Universität zur Verwendung bei Forschungsanträgen, Konferenzen, Messen etc.

Zielgruppe: Interessierte, Neueingestellte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Es liegen diverse Informationsmaterialien (Flyer, Tischvorlagen, Poster, Kalender etc.) zu unterschiedlichen Themenstellungen in Bezug auf das familiengerechte Engagement der Universität vor. Diese Materialien werden im Rahmen von Konferenzen, Messen und zur Werbung als Hinweis auf gute Rahmenbedingungen für Forschung, Lehre und Studium zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden beispielsweise DFG-Vordrucke zu den Flyern „DFG-Chancengleichheitsmittel – Verwendungsmöglichkeiten für Graduiertenkollegs“ und „DFG-Chancengleichheitsmittel - Verwendungsmöglichkeiten für Forschergruppen, Schwerpunktprogramme und Soderforschungsbereiche“ angeboten. Für Forschungsanträge werden Textbausteine verwendet, die auf das familiengerechte Engagement der Universität in seiner Vielfältigkeit hinweisen. Eine Auswahl ist dem Belegordner beigelegt.

Anlage Bericht 1:

Textbausteine für SFB-Anträge, Graduiertenkolleg - Einrichtungs- und Fortsetzungsantrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die dargestellte Verfahrenspraxis wird weiter fortgesetzt. Zusätzlich werden zum Zwecke der Vorstellung der familienfreundlichen Maßnahmen an der HHU im Rahmen von DFG-Begutachtungen Posterpräsentationen erstellt.

Anlage Bericht 2:

Posterpräsentation GRK Schoeer

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2.2 Maßnahme:

Kontinuierliche Information und Kommunikation zur Umsetzung familiengerechter Maßnahmen und von Best Practice-Beispielen

- im Rahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule und
- bei entsprechenden Anlässen (Zertifikatsverleihung, Vorstellung COMEBACK-Programm...)
- in Stellenausschreibungen Hinweis auf die Auszeichnung als familiengerechte Hochschule

Zielgruppe: Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, Hochschulpolitiker und -politikerinnen, lokale, Kooperationspartner und -partnerinnen, interessierte Bürgerinnen und Bürger

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Stabsstelle Kommunikation berichtet regelmäßig und anlassbezogen über die Umsetzung von familiengerechten Maßnahmen an der HHU. Hierzu werden aktuelle Themen auf den Internetseiten der HHU vorgestellt sowie Artikel in der Mitarbeiterzeitung „Intern“ veröffentlicht. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet diesbezüglich auf ihrer Website, ebenso das FBB. Gleichzeitig informiert das FBB über seinen Newsletter. Weiter wird zu verschiedensten Anlässen auf die familiengerechte Ausrichtung der HHU verwiesen und darüber in adäquaten Rahmen berichtet. Flyer und Informationsbroschüren werden ausgelegt.

In Stellenausschreibungen wird stets auf die Zertifizierung der HHU als familiengerechte Hochschule hingewiesen.

Anlage Bericht 1:

aktuelle Stellenanzeigen, Flyer, Plakat Audit, exemplarische Ausdrücke Internetseiten HHU

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Auch weiterhin berichtet die Stabsstelle Kommunikation kontinuierlich und anlassbezogen über die Umsetzung von familiengerechten Maßnahmen an der HHU. Hierzu werden aktuelle Themen auf den Internetseiten der HHU vorgestellt sowie Artikel in der Mitarbeiterzeitung „Intern“ veröffentlicht. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet diesbezüglich auf ihrer Website, ebenso das FBB. Gleichzeitig informiert das FBB über seinen Newsletter. Weiter wird zu verschiedensten Anlässen auf die familiengerechte Ausrichtung der HHU verwiesen und darüber in adäquaten Rahmen berichtet. Flyer und Informationsbroschüren werden ausgelegt.

In Stellenausschreibungen wird stets auf die Zertifizierung der HHU als familiengerechte Hochschule hingewiesen.

Anlage Bericht 2:

- aktuelle Presseberichte

Stand: Maßnahme umgesetzt

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Fortsetzung der Förderung eines familiengerechten Personalmanagements im wissenschaftlichen Bereich

Messkriterium: *Dokumentation von Angebot und Inanspruchnahme, Rückmeldung der Nutzerinnen und Nutzer*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich der Fortsetzung der Förderung eines familiengerechten Personalmanagements im wissenschaftlichen Bereich lässt sich zusammenfassend festhalten, dass durch die Schaffung verschiedener Angebote - zuletzt das Internet-Portal "ProFiL" - eine entsprechende Förderung erfolgt.*

Zukunft / Potenzial: *Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, entsprechende Angebote noch zielgruppenspezifischer aufzubereiten bzw. zu stärken und über ProFiL zentral anbieten zu können. Ebenso soll der Bezug zum Thema Familie über eine entsprechende Benennung deutlicher heraus gestellt werden.*

5.1.1 Maßnahme:

Ausbau des Angebotes und dauerhafte Verankerung eines individuellen (familienorientierten) Führungskräfte-Coachings und zielgruppenspezifische Beratung für Professorinnen und Professoren

Zielgruppe: (neu berufene) Professorinnen und Professoren

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bereits seit der ersten Auditierungsphase wird ein individuelles Führungskräfte-Coaching für Professorinnen und Professoren angeboten. Dass im Rahmen des Audits etablierte Coachingverfahren wurde in einem zweiten Schritt auch für Doktorandinnen und Doktoranden geöffnet und später auf Führungskräfte aus der Verwaltung ausgeweitet.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

An dem bewährten und mittlerweile sehr gut etablierten Format des Coachings wird festgehalten. Es wird regelmäßig sowohl von Wissenschaftler/innen als auch von Führungskräften aus der Verwaltung in Anspruch genommen. Das Angebot soll auf den "ProFil"-Seiten deutlich sichtbar gemacht und fest verankert werden. Die Evaluation verläuft ebenfalls positiv und wird in Zukunft verstärkt. Die Coachees sind sehr zufrieden mit dem Coaching insgesamt, den Coaches und auch der Organisation. Aufgrund der vor jedem Coachingsprozess in der Abteilung "Personal- und Organisationsentwicklung" durchgeführten Anliegensgespräche, stellen sich die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie sowie diverse Führungsfragen (Konfliktmanagement, die Rolle als Führungskraft etc.) als Schwerpunktthemen dar.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.2 Maßnahme:

Ausbau des Fortbildungsangebotes für alle wissenschaftlichen Beschäftigten zum Erwerb von Führungs- und Sozialkompetenzen

Zielgruppe: Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Innerhalb der HHU haben verschiedene Verantwortungsbereiche ihr Fortbildungsangebot für wissenschaftliche Beschäftigte zum Erwerb von Führungs- und Sozialkompetenz beständig ausgebaut und werden dies auch in Zukunft, unter der Prämisse, ein bedarfsgerechtes Programm anzubieten, weiter tun. Diesbezüglich gibt es auch eine Projektgruppe zur Einführung eines Online-Tools. Hier sollen zukünftig alle bestehenden Angebote der HHU zentral zusammengefasst und nach Kategorien geordnet angeboten werden. Folgende Verantwortungsbereiche bieten an der HHU die geforderten Fortbildungsangebote für wissenschaftlich Beschäftigte an: die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung des Personaldezernats (ZUV), die Abteilung Hochschuldidaktik (ZUV), die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZUV), die Heine Research Academies, die Interdisciplinary Graduate and Research Academy Düsseldorf und die Medical Research School Düsseldorf, philGRAD sowie die ULB und das UKD-Bildungszentrum..

Anlage Bericht 1:

Fortbildungsangebot der HHU;

Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Mittlerweile ist ein Internet-Portal entstanden, das vom Rektorat außerordentlich gelobt und

befürwortet wurde, in dem alle Fortbildungs- und Beratungsangebote für alle Gruppen von Mitarbeiter/innen der HHU nach Themen und Zielgruppen sortiert, verzeichnet sind. Dieses Portal "ProFiL (Professionalisierung, Fortbildung und interdisziplinäres Lernen) ermöglicht eine einfache und zielgruppengerechte bzw. thematische Suche.

Das Thema Familiengerechtigkeit soll in der Benennung sichtbarer gemacht werden künftig. Zudem soll die Weiterentwicklung des Angebots und der Fortbildungsmaßnahmen durch eine fest installierte Arbeitsgruppe, die aus allen Akteuren besteht, die Personalentwicklung an der HHU betreiben, nun im Fokus stehen.

Anlage Bericht 2:

<http://www.profil.hhu.de/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2 Ziel: Umsetzung des kooperativen Führungsstils in der ZUV

Messkriterium: Evaluationsergebnisse der Pilotphase der Kooperations- und Qualifizierungsgespräche (Mitarbeitergespräche)

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich der Umsetzung des kooperativen Führungsstils in der ZUV lässt sich zusammenfassend festhalten, dass im Rahmen der Pilotierung der Kooperations- und Qualifizierungsgespräche (ausgeweitet auf die gesamte ZUV) eine fortlaufende Evaluation erfolgt. Weitere wichtige Instrumente in diesem Zusammenhang sind bspw. der Führungskräftezirkel in der ZUV, die Führungskräfteausbildung bei der HÜF oder die Dezentenrunde.

Zukunft / Potenzial: Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, über eine weitere Aufbereitung des Themas im Intranet die Bewerbung des kooperativen Führungsstils zu verstärken.

5.2.1 Maßnahme:

Evaluation und Umsetzung der strukturierten Kooperations- und Qualifizierungsgespräche (Mitarbeitergespräche) auch unter Berücksichtigung familiärer Belange in der ZUV und Prüfung der Erweiterung auf weitere Einrichtungen

Zielgruppe: alle Beschäftigte in der ZUV und Beschäftigte weiterer Einrichtungen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Mittels der Kooperations- und Qualifizierungsgespräche soll ein Rahmen für einen strukturierten Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern etabliert werden. In einem solchen Gespräch soll es um mögliche Qualifizierungsbedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters gehen, auch verschiedene Themen der Zusammenarbeit können Gegenstände dieser gemeinsamen Gespräche sein. Auch ist ausreichend Raum für die Vielfältigkeit familiärer Belange der jeweiligen Beschäftigten. So können schon während der Abstimmungsphase bezüglich der im Gespräch zu behandelnden Themen, familienbedingte Belange angeführt und für das Gespräch von beiden Gesprächsteilnehmern vorbereitet werden.

Während die Kooperations- und Qualifizierungsgespräche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig sind, müssen Führungskräfte ein solches Gespräch mit jeder Mitarbeiterin/ jedem Mitarbeiter verpflichtend führen, der sich dies wünscht.

Ob und wie diese Kooperations- und Qualifizierungsgespräche dauerhaft in der ZUV implementiert werden können, hängt von einer positiven Bewertung der Evaluation der Pilotphase ab. Hieran sind die Gremienvertreter maßgeblich beteiligt.

Eine erste Pilotphase hat bereits für einen definierten Personenkreis innerhalb der ZUV stattgefunden. In einer anschließenden, die ZUV umfassenden Abfrage, hat sich die Mehrheit der Beschäftigten gegen eine Ausweitung dieser ersten Pilotphase ausgesprochen. Derzeit finden Gespräche zwischen dem Personalrat und den Verantwortlichen im Personaldezernat statt. Ziel der Gespräche ist es, die Einführung der Kooperations- und Qualifizierungsgespräche auf den Weg zu bringen.

Parallel hat sich eine Arbeitsgruppe innerhalb der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung formiert, welche mit der Planung für ein adäquates Schulungstool für Beschäftigte und Führungskräfte betraut ist.

Anlage Bericht 1:

Ergebnispräsentation zur Befragung zur Einführung der Kooperations- und Qualifizierungsgespräche;

Konzept zur Einführung von Kooperations- und Qualifizierungsgesprächen in der Zentralen Universitätsverwaltung der HHU Düsseldorf, nebst Anlagen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Vor dem beschriebenen Hintergrund wurde die Pilotierung der Kooperations- und Qualifizierungsgespräche auf die gesamte ZUV ausgeweitet. Diesbezüglich erfolgte eine umfangreiche Aufbereitung des Themas innerhalb des Intranets der HHU, sodass dem potentiellen Adressatenkreis umfangreiche Informationsmaterialien zielgerichtet angeboten werden können. Aufgrund der Bereitstellung der Materialien ist es demnach möglich, das Instrument "KQuaG" übergreifend anzuwenden.

Auch hier soll auf der Webseite das Thema "Familie" in Bezug auf die KQuaGs stärker in den F.A.Q. thematisiert werden

Anlage Bericht 2:

- Information Webseite Intranet zu KQuaG

Stand: Maßnahme umgesetzt

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

6.1 Ziel: Systematische familiengerechte Personalentwicklung

Messkriterium: Konzept zur PE

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich einer systematischen familiengerechten Personalentwicklung lässt sich zusammenfassend festhalten, dass durch unterschiedliche konzeptionelle Bausteine eine entsprechende Umsetzung erfolgt. So wird bspw. durch das Internet-Portal ProFiL sichergestellt, alle Fortbildungs- und Beratungsangebote für die gesamte Gruppen von Mitarbeiter/innen der HHU nach Themen und Zielgruppen sortiert anzubieten, gerade auch bezüglich familiengerechter Themenstellungen.

Zukunft / Potenzial: Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, entsprechende Angebote weiter systematisch aufzubereiten bzw. zu ergänzen, was etwa durch den Wisna-Antrag erfolgen soll.

6.1.1 Maßnahme:

Konzeption einer familiengerechten Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich

Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

An der HHU besteht eine Projektgruppe, die sich mit der Koordination der diversen Angebote unterschiedlicher Anbietergruppen zum Thema Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich befasst und darüber hinaus an einem neuen übergeordneten Konzept zur Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich arbeitet. Ziel ist auf Grundlage dieses Konzeptes die Entstehung eines gemeinsamen Webportals. Dies alles geschieht stets vor dem Hintergrund, den Bedürfnissen und Belangen bezüglich familiärer Themen und Zeitbedarfe gerecht zu werden bzw. gerecht zu bleiben. Das einheitliche Konzept wird die Angebote der folgenden Anbietergruppen innerhalb der HHU zusammenfassen und stets zielgruppenspezifisch aufbereiten: Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung (ZUV), Hochschuldidaktik (ZUV), Graduiertenakademien (iGRAD, philGRAD, medRSD), Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZUV), UKD-Bildungszentrum (UKD), ULB. Folgende Zielgruppen sind hierzu identifiziert worden: Mittelbau, (Post)Graduierte, (Junior)Prof. Aktuell läuft die inhaltliche und technische Strukturierung für einen Dummie des Webportals, um alsdann in die Erprobungsphase starten zu können.

Anlage Bericht 1:

internes Papier zur WissPE;

Präsentation für die Sitzung des Rektorats vom 13. März 2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Mittlerweile ist ein Internet-Portal entstanden, das vom Rektorat außerordentlich gelobt und befürwortet wurde, in dem alle Fortbildungs- und Beratungsangebote für alle Gruppen von Mitarbeiter/innen der HHU nach Themen und Zielgruppen sortiert, verzeichnet sind. Hier soll die Weiterentwicklung des Angebots und der Fortbildungsmaßnahmen durch eine fest installierte Arbeitsgruppe, die aus allen Akteuren besteht, die Personalentwicklung an der HHU betreiben, nun

im Fokus stehen. Diese Arbeitsgruppe soll als fest installierte Größe, ein mehr aufeinander abgestimmtes Programm zielgruppenspezifisch entwickeln sowie auch gemeinsame Qualitäts- und Evaluationsstandards. Ebenso ist die Zusammenarbeit mit den Personalräten ein wichtiges Thema. Die Familiengerechtigkeit ist der Gruppe - als Querschnittsthema - ein überaus wichtiges Anliegen, das in allen Konzeptionen mitgedacht wird (wichtige Fortbildungen finden alle zu den Zeiten statt, an denen Teilzeitbeschäftigte auch anwesend sind).

Anlage Bericht 2:

<http://www.profil.hhu.de/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.1.2 Maßnahme:

Verstetigung des Angebotes eines familiengerechten Fortbildungsprogramms für die (über)fachliche Fortbildung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (einschließlich Ärztinnen und Ärzte)

Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Fortbildungsangebot im wissenschaftlichen Bereich findet zu familienfreundlichen Zeiten statt. Darüber hinaus ist durch das FamilienBeratungsBüro ein Betreuungsangebot gewährleistet. Für Notfälle stehen die MEKiBü's (mobile Eltern-Kind-Büros) zur Verfügung.

Die überfachlichen Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, einschließlich Ärztinnen und Ärzte, finden stets zu familienfreundlichen Zeiten statt, nämlich innerhalb der regulären Arbeitszeitstruktur, sodass keine Mehrbelastung für Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer generiert wird. Darüber hinaus stellt das FamilienBeratungsBüro eine kostenlose Kinderbetreuung bereit. Bezüglich der Inhalte der überfachlichen Fortbildungsangebote kann eine breite Palette verzeichnet werden. Hier gibt es Angebote bezüglich der Hochschuldidaktik, aber auch Angebote, die ganz speziell an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie an Ärztinnen und Ärzte gerichtet sind, wie zum Beispiel das Programm der iGRAD.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Über das Internet-Portal, das vom Rektorat außerordentlich gelobt und befürwortet wurde, in dem alle Fortbildungs- und Beratungsangebote für alle Gruppen von Mitarbeiter/innen der HHU nach Themen und Zielgruppen sortiert, verzeichnet sind, ist das Angebot verstetigt und wird künftig noch besser aufeinander abgestimmt und qualitativ und inhaltlich weiter entwickelt. Das Portal "ProFiL" ist auch für Ärztinnen und Ärzte offen. Hier ist eine Kooperation mit dem Weiterbildungszentrum des UKD in Planung.

Anlage Bericht 2:

www.profil.hhu.de

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.1.3 Maßnahme:

Weitere bedarfsgerechte Integration von Familienthemen in das reguläre Fortbildungsprogramm der ZUV, das auch den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zugänglich ist

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Innerhalb des regulären Fortbildungsheftes, welches zu Semesterbeginn grundsätzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der HHU zugänglich gemacht wird, werden Familienthemen explizit angeboten. Hier gibt es beispielsweise im aktuellen Fortbildungsprogramm Informationen zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, sowie eine allgemeine Informationsveranstaltung zum Thema familiengerechte Hochschule. Für das WS 15/16 wird zudem eine neue Informationsveranstaltung mit dem Titel „Beruf@Eltern sein“ für werdende Eltern und solche, die es werden wollen, in das Fortbildungsprogramm aufgenommen. Darüber hinaus erfolgt bei Bedarf und Nachfrage stets eine individuelle Beratung durch die dafür vorgesehenen hauseigenen Expertinnen und Experten, sei es beispielsweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die bewährten Formate im Fortbildungsprogramm zu den Themen "Elternzeit, Mutterschutz" sowie Vereinbarkeit bleiben bestehen und werden durch das individuelle Beratungsangebot im FBB und im Personaldezernat ergänzt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.1.4 Maßnahme:

Weitere Berücksichtigung und Umsetzung der Frauenförderpläne für das Personalentwicklungskonzept der ZUV

Zielgruppe: Weibliche Beschäftigte im Verwaltungsbereich

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Erstellung des Frauenförderrahmenplans sowie die Gestaltung des Frauenförderplans der ZUV wird auch weiterhin durch die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung begleitet bzw. vollzogen. In diesem Zusammenhang spielt die Berücksichtigung und Umsetzung des Frauenförderplans der ZUV weiterhin eine maßgebliche Rolle im Rahmen der konzeptionellen Personalentwicklung. So werden etwa Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung in den Bereichen der Personalauswahl, der Stellenausschreibungen, der Einstellungsverfahren, der Ausbildung und Fortbildung angewandt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Frauenförderrahmenplan 2016 - 2018 wurde von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der HHU - Frau Dr. Vervoorts - erstellt. Der Rahmenplan beinhaltet auch die Frauenförderpläne der Zentralen Einrichtungen, die von den jeweiligen Verantwortlichen fortgeschrieben wurden. Die Fortschreibung des Frauenförderrahmenplans umfasst neben den fortlaufenden Maßnahmen zur Personalentwicklung in allen Zentralen Einrichtungen an der HHU auch wesentliche Maßnahmen zur wissenschaftlichen Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben.

Anlage Bericht 2:

Amtliche Bekanntmachung Nr. 13/2017: Frauenförderrahmenplan der HHU 2016 - 2018

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2 Ziel: Weitere Förderung aktiver Väter

Messkriterium: verfügbare Sitzungsprotokolle, Seminaragenden; Berichte über Aktionen; Kalender

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich einer weiteren Förderung aktiver Väter lässt sich zusammenfassend festhalten, dass dies durch die Weiterführung der verschiedenen Maßnahmen - Förderung von Diskussionen, Angebote von Seminare oder auch Beratungsleistungen - sichergestellt wird.

Zukunft / Potenzial: Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, durch die (weitere) Kommunikation von Best-Practice-Beispielen entsprechende Möglichkeiten für Väter noch stärker zu bewerben.

6.2.1 Maßnahme:

Weitere Thematisierung und Akzeptanz fördernde Diskussion von Elternzeit für Väter – auch in der Wissenschaft – bspw. in Dekanrunden, Fakultätsratssitzungen

Zielgruppe: Führungskräfte in der Universität

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

An der HHU findet eine stetige Diskussion und Sichtbarmachung des Themas „Elternzeit für Väter“ statt. Fortlaufend wird nicht zuletzt im Rahmen von Fakultätsratssitzungen, unter anderem durch die Gleichstellungsbeauftragte, dazu ermutigt. Weiter ist das Projekt „VäterZEIT“ ein fester Bestandteil im universitären Alltag.

Darüber hinaus ist der jährlich erscheinende VäterZeit-Kalender ein großer Erfolg. Er hat sich an vielen Bürowänden in der gesamten Universität etabliert und fördert somit die Wahrnehmung für Väter mit Familienaufgaben bzw. für den Wunsch von Vätern an den Familienaufgaben Teil haben zu können und Zeit mit ihren Familien verbringen zu wollen.

Anlage Bericht 1:

Flyer "VäterZEIT"; Kalender "VäterZEIT";

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Weiterhin findet an der HHU eine fortlaufende Diskussion und Sichtbarmachung des Themas „Elternzeit für Väter“ statt. So wird - wie bereits dargelegt- etwa im Rahmen von Fakultätsratssitzungen, unter anderem durch die Gleichstellungsbeauftragte, dazu ermutigt. Weiter ist das Projekt „VäterZEIT“ ein fester Bestandteil im universitären Alltag.

Darüber hinaus ist der jährlich erscheinende VäterZeit-Kalender ein großer Erfolg.

Anlage Bericht 2:

- VäterZeit-Kalender (2017)

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2.2 Maßnahme:

Weitere Angebote von Seminaren zur Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie/Elternzeit für Männer und Initiierung eines Väter-Stammtischs in Kooperation mit der Fachhochschule Düsseldorf

Zielgruppe: *Väter und Männer, die Väter werden bzw. sich (vorbereitend) mit Väterfragen auseinandersetzen wollen (Studierende und Beschäftigte)*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im aktuellen Fortbildungsheft wird ein Seminar zur Elternzeit und Elterngeld angeboten. Auch gibt es mehrmals jährlich verschiedene Projekte im Rahmen der VäterZEIT. So fand am 18. März 2015 bereits ein Besuch in einer Backstube statt. Weitere Ausflüge sind noch für dieses Jahr in Planung. So zum Beispiel ein gemeinsamer Vater-Kind-Kochkurs und Plätzchenbacken in der Vorweihnachtszeit.

Anlage Bericht 1:

Fortbildungsprogramm HHU

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Ergänzend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass weiterhin ein Seminar zur Elternzeit und Elterngeld angeboten wird. Zusätzlich erfolgen Beratungen durch das FBB. Auch gibt es weiterhin mehrmals jährlich verschiedene Projekte im Rahmen der VäterZEIT. Durch die Entwicklung des Internet-Portals "ProFil" ist es zudem sehr einfach möglich, auch den Beschäftigten in Elternzeit niedrigschwellig einen Zugang zu den entsprechenden Seminarangeboten zur Verfügung zu stellen.

Anlage Bericht 2:

<http://www.profil.hhu.de/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2.3 Maßnahme:

Freizeiten für Väter mit ihren Kindern in Kooperation mit der Fachhochschule Düsseldorf

Zielgruppe: *Väter mit ihren Kindern*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In enger Kooperation mit der Hochschule Düsseldorf finden nach wie vor die Ferienfreizeitangebote, als auch der Kinderflohmarkt im Japanhaus statt. Der Kinderflohmarkt soll engagierten Müttern und Vätern gleichermaßen die Möglichkeit geben, neue Netzwerke knüpfen zu können. Das am Ende einer jeden Ferienfreizeit stehende Abschlussgrillen, erfreut sich gerade bei den Vätern großer Beliebtheit und ist eine feste Abschlusskonstante im Programm der Ferienfreizeiten geworden. Des Weiteren sind auch an dieser Stelle die mehrmals jährlich stattfindenden Ausflüge für Väter im Rahmen der Aktion VäterZeit anzuführen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Weiterhin finden die beschriebenen Aktivitäten in enger Kooperation mit der Hochschule Düsseldorf statt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.3 Ziel: Förderung und systematische Begleitung von Freistellung/Elternzeit und Wiedereinstieg von Müttern und Vätern sowie Pflegenden

Messkriterium: *Gesprächsleitfaden; Umsetzungs- und Nutzungsdokumentation/Monitoring/Controlling*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich einer Förderung und systematische Begleitung von Freistellung/Elternzeit und Wiedereinstieg von Müttern und Vätern sowie Pflegenden lässt sich zusammenfassend festhalten, dass durch das Angebot entsprechender Fachberatungen (Personaldezernat, Familienberatungsbüro), der Vermittlung von Fachinformationen und der Unterstützung in den jeweiligen Organisationseinheiten eben diese Zielsetzung sichergestellt wird.*

Zukunft / Potenzial: *Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, die Informationsdarlegung weiter zu verbessern.*

6.3.1 Maßnahme:

Förderung und systematische Begleitung von Freistellung/Elternzeit und Wiedereinstieg von Müttern und Vätern sowie Pflegenden

Gesprächsleitfaden; Umsetzungs- und Nutzungsdokumentation/Monitoring/Controlling

Entwicklung eines systematischen Vorgehens bei familienbedingten „Auszeiten“ u.a. mit

- einem eigenen Gesprächsleitfaden für Einstiegsgespräche nach der

Elternzeit/Freistellung/Pflege

- dem Angebot von Paten, die beim Wiedereinstieg nach Elternzeit/Freistellung/Pflege

individuell unterstützend tätig sind

Zielgruppe: *Beschäftigte, die aus Elternzeit, Freistellung oder Pflege zurückkehren; Beschäftigte mit Führungsaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In dem Zeitraum 2010 bis 2011 wurde in der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung (Dezernat Personal und Organisation) ein Konzeptentwurf zur Einführung von Kooperations- und Qualifizierungsgesprächen in der Zentralen Verwaltung der Heinrich-Heine-Universität entwickelt. Mit diesem Leitfaden wird dabei die Zielsetzung verfolgt, den kooperativen Führungsstil in der ZUV weiter auszubauen. Zur Begleitung von Elternzeit/Freistellung und Wiedereinstieg kann der Leitfaden als Grundlage dienen, da Aspekte der Arbeitssituation, der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsplatzgestaltung, der Zusammenarbeit, der Führung, der Bedürfnisse der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters, der persönlichen und beruflichen Perspektive sowie der Fort- und Weiterbildung behandelt.

werden. Selbstverständlich bietet die Konstruktion des Leitfadens ausreichend Raum bei der Begleitung von Elternzeit/Freistellung und Wiedereinstieg. Aufgrund des

Mitbestimmungstatbestandes nach dem LPVG NRW findet derzeit eine finale Abstimmung mit dem Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal statt.

Anlage Bericht 1:

siehe Beleg zu Kooperations- und Qualifizierungsgesprächen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Leitfaden und die Materialien für die KQuaG sind mittlerweile von den Personalräten

befürwortet worden und auf einer eigens konzipierten Intranet-Seite für alle Beschäftigten einsehbar. Die hier angeführten F.A.Q. werden bei Bedarf ergänzt. Zudem stehen die Mitarbeiter/innen der Personalentwicklung für individuelle Schulungen bzw. Beratungen sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter/innen zur Verfügung. Dies wird auch angenommen.

Anlage Bericht 2:

Leitfäden 1-3

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.4 Ziel: Entwicklung eines Angebots zur Begleitung strukturierter Personalauswahlverfahren unter Berücksichtigung vereinbarkeitsrelevanter Aspekte

Messkriterium: Stellenausschreibungen und dokumentierte Fallzahlen

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Bezug nehmend auf die Zielsetzung hinsichtlich der Entwicklung eines Angebots zur Begleitung strukturierter Personalauswahlverfahren unter Berücksichtigung vereinbarkeitsrelevanter Aspekte lässt sich zusammenfassend festhalten, dass dies durch das Angebot von zielgruppenspezifischen Leitfäden zur Personalauswahl sichergestellt wird.

Zukunft / Potenzial: Ein mögliches Zukunftspotenzial lässt sich dahingehend identifizieren, die Personalauswahl weiter zu professionalisieren (bspw. über automatisierte und standardisierte Verfahren).

6.4.1 Maßnahme:

Begleitung strukturierter Personalauswahlverfahren durch die Zentrale Universitätsverwaltung und Erstellung eines Handbuchs zur selbständigen Durchführung strukturierter Personalauswahlverfahren in der Wissenschaft als Serviceleistung

Zielgruppe: Führungskräfte aus dem wissenschaftlichen Bereich

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die ZUV begleitet nach Bedarf strukturierte Personalauswahlverfahren und steht darüber hinaus als Ansprechpartnerin jederzeit zur Verfügung. Einen Leitfaden zur Personalauswahl im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens in der ZUV wurde bereits entwickelt und liegt vor (Stand 2014). Ein solcher Leitfaden für den wissenschaftlichen Bereich ist bereits in Arbeit.

Darüber hinaus ist zum jetzigen Zeitpunkt eine Arbeitsgruppe mit der Einführung eines modernen e-Recruiting-Tools betraut. Mittels dieses Tools kann die strukturierte Personalauswahl nicht zuletzt in der Wissenschaft noch serviceorientierter erfolgen.

Ein dritter Leitfaden für die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen ist bereits in Arbeit.

Anlage Bericht 1:

Stellenausschreibungen;

Leitfaden zur Personalauswahl im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens in der ZUV

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Mittlerweile liegen die drei unterschiedlichen spezifischen Leitfäden zur Personalauswahl als Unterstützung der Führungskräfte vor.

Die Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt und berät nach wie vor

umfassend zur Personalauswahl.

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.4.2 Maßnahme:

Entwicklung eines Handbuchs / einer Tool-Box zur selbständigen Durchführung in den Bereichen

Zielgruppe: Führungskräfte aus dem wissenschaftlichen Bereich

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Siehe oben, Maßnahme 6.4.2.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Es sind drei verschiedene Leitfäden zur Personalauswahl finalisiert worden, die an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe und an die entsprechenden Prozesse angepasst sind. Nun stehen den Führungskräften der HHU, die für die Personalauswahl verantwortlich sind, jeweils

1. ein Leitfaden für die Personalauswahl in der Zentralen Universitätsverwaltung
2. ein Leitfaden für die Personalauswahl im wissenschaftlichen Bereich und
3. ein Leitfaden für die Personalauswahl im nichtwissenschaftlichen Bereich (außerhalb der ZUV) zur Verfügung. Bei Bedarf werden dazu auch Beratungen angeboten.

Anlage Bericht 2:

Leitfäden 1-3

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.5 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

Messkriterium: Nachweisbar höherer Anteil von Frauen (mit und ohne Kinder) auf Doktoranden- & PostDoc-Stellen sowie in der Professorenschaft

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Der Professorinnenanteil konnte von 16,4 % im Jahr 2010 auf 22,7 % (vorläufiger Anteil) im Jahr 2016 erhöht werden. Da die Anzahl der Habilitationen jährlich starken Fluktuationen ausgesetzt ist, ist es sinnvoll einen Durchschnittswert zu berechnen. Der durchschnittliche Frauenanteil an den Habilitationen an der HHU betrug in den Jahren 2010 - 2015 24,2 %. Zum Vergleich: 2010 lag der Frauenanteil bei 16,0 %, 2015 bei 29,4 %. Im Bereich der Promotionen haben die Frauen seit vielen Jahren die Parität erreicht: in 2010 lag der Frauenanteil bei 49,4 %, in 2016 bei 52,5 %. Da Stellen für Doktorandinnen und weibliche Postdocs zumeist mit TV-L 13 besoldet sind, ergibt sich auch hier für das Jahr 2016 ein erfreuliches Ergebnis: der Frauenanteil betrug 59,8 % (wissenschaftlich Beschäftigte in den Fakultäten aus Haushaltsmitteln, Stichtag: 01.12.2016).

Zukunft / Potenzial: Das Gender Controlling an der HHU belegt, dass sich die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht sowie stellenweise sogar die Parität erreicht haben. Idealerweise strebt die HHU die Parität der Geschlechter in allen Statusgruppen an.

6.5.1 Maßnahme:

Kontinuierliches bedarfsgerechtes Angebot im GRAD Bereich des SelmaMeyerMentorings unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das SelmaMeyerMentoring im GRAD-Bereich fußt derzeit auf drei zentralen Säulen: das Grundgerüst ist das Mentoring, es folgen Seminar- und Netzwerkarbeit. Die Seminararbeit wird durch ein schlüsselqualifikationsorientiertes Programm geleistet, welches die Kernthemen Führung, Konfliktmanagement, Karriereplanung und -entwicklung sowie Selbstmarketing beinhaltet. Gerade unter dem Angebot zur Karriereplanung werden Fragen nach der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie erörtert. Daneben wird Raum für Reflexion und methodisch angeleitete Konkretisierung der Karriereplanung angeboten. Weiter sollen die Seminare auch Hilfestellungen zur bewussten Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft oder für alternative berufliche Wege bieten. In den Angeboten zum Selbstmarketing steht zum einen die Sicherheit in der Selbstpräsentation auf dem wissenschaftlichen Parkett im Fokus, auch soll das Knüpfen von Netzwerkkontakten auf Kongressen und bei Fachtagungen erleichtert werden sowie das Auftreten bei eigenen Präsentationen und Vorträgen perfektioniert werden. Im Bereich der Führung geht es darum, Modelle und Instrumente kennen zu lernen, die der persönlichen Entwicklung in Führungspositionen zur Hilfe gereichen können, die kommenden Herausforderungen an einer Hochschule zu kennen und meistern zu können, Führungsinstrumente zielorientiert und zur ökonomischen Steuerung von Arbeitsprozessen einsetzen zu können, sowie eine situationsgerechte Führung zu praktizieren. Unter der Rubrik Konfliktmanagement/Kommunikation werden Seminare über Kommunikationstechniken, das adäquate und rechtzeitige Reagieren auf Konflikte, die Entwicklung von Lösungsstrategien sowie der adäquate Umgang mit der eigenen Stimme in Stress- und Konfliktsituationen geschult.

Für eine Kinderbetreuung während der Veranstaltungszeiten des Mentoring-Programms wird sowohl finanziell als auch personell umfassend gesorgt. Auch kann an dieser Stelle erwähnt werden, dass die Teilnehmerinnen des Mentorings über das vorhandene Angebot hinaus auch an den Seminaren aus dem Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten teilnehmen können und sich diese für das Mentoring-Programm anrechnen lassen können. Gleiches gilt für die Angebote der Heine Research Academies (HeRA).

Ein besonderes Herausstellungsmerkmal des SelmaMeyerMentorings liegt in der bedarfsgerechten Auswahl der Mentorinnen und Mentoren für die jeweiligen Mentees. Hier geht es nicht allein um die Förderung wissenschaftlicher (Hochschul)Karrieren. Vielmehr wird zu Beginn des Mentorings erörtert, in welchem organisationalen Bereich die Mentee ihren weiteren beruflichen Karriereweg gehen möchte, sei dies innerhalb oder außerhalb der Hochschule. Die Mentees schlagen ihre Wunschmentorin/ ihren Wunschmentor selbst vor bzw. werden auf der Suche nach einem passgenauen Mentor unterstützt und beraten. Somit ermöglicht das SelmaMeyerMentoring eine adäquat an den Bedürfnissen der Mentees ausgerichtete Begleitung für das Voranschreiten auf dem beruflichen Karriereweg.

Die Auswahl der Mentees betreffend soll noch angemerkt werden, dass Muttersein mit möglichem ehrenamtlichem Engagement anderer Bewerberinnen während des Auswahlprozesses gleichgestellt wird. Dies berücksichtigt die hohe zeitliche Verpflichtung von Müttern gegenüber anderen

Bewerberinnen und daraus soll ihnen in keiner Weise ein Nachteil erwachsen.

Anlage Bericht 1:

Siehe Statistiken im aktuellen Rechenschaftsbericht der GSB zum höheren Anteil von Frauen auf Doktoranden- & Post-Doc-Stellen sowie in der Professorenschaft; Zahlenspiegel HHU; Flyer SelmaMeyerMentoring-Programm

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die dargestellte Verfahrenspraxis wird regelmäßig weiter fortgesetzt. Im Juli 2016 startete die SelmaMeyerWISS-GRAD für die Doktorandinnen in den Graduiertenkollegs, im Januar 2017 wurden zwei parallellaufenden Mentoring-Gruppen für deutsche und internationale Doktorandinnen geöffnet (zum ersten Mal auf Englisch). Außerdem läuft seit April 2017 eine spezielle Mentoring-Gruppe für Habilitandinnen - SelmaMeyerPROF.

Das Programmkonzept wurde optimiert und seit Januar 2017 modular aufgebaut. Der Mentoring-Prozess wird mit drei verpflichtenden Grundlagen-Workshops begleitet, wie Einführungsveranstaltung, Zwischenevaluation und Abschlussevaluation. Es werden Ergänzungs-Workshops zur Aufbau von Schlüsselkompetenzen optional angeboten.

Anlage Bericht 2:

Flyer SelmaMeyerMentoring

Flyer SelmaMeyerPROF

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.5.2 Maßnahme:

Förderung der Vernetzung von Mentees an der HHU mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches

Zielgruppe: Doktorandinnen und Doktoranden, Promovierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das SelmaMeyerMentoring-Programm unterstützt bereits seit 2006 junge Wissenschaftlerinnen der HHU bei der Planung und Entwicklung ihrer akademischen Karriere. Nicht nur der Aufbau von Netzwerken, sondern auch die Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenzen werden dabei in die individuell erfolgende Laufbahnplanung systematisch integriert. Die Mentees pflegen in der Regel die Kontakte zu ihren Mentorinnen und Mentoren im Rahmen der Möglichkeiten und erweitern damit ihr persönliches und berufsrelevantes Netzwerk.

In regelmäßigen Abständen finden Netzwerktreffen statt, welche von der jeweiligen Koordinatorin des Programms moderiert werden. Diese bieten die Gelegenheit, neben dem Netzwerken in Kurzseminaren verschiedenste Themen und Inhalte zu vertiefen. Auf die Themenstellung und den Inhalt dieser Kurzseminare können die Mentees selbstverständlich Einfluss nehmen. So fanden beispielsweise Seminare zu folgenden Themen statt: Möglichkeit der Arbeit an der Hochschule nach dem Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) – Wege/Befristungen/Arbeitsverträge, Forschungsförderung/Akquise von Drittmitteln, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Berufungsverfahren, Hochschulpolitik, Zeitmanagement, Auslandsaufenthalte – Bewerbung und Forschung im Ausland und Best-Practice-Beispiele. Aber auch Veranstaltungen zu den Themen Sozialversicherung und Altersversorgung speziell für Frauen zählen dazu.

Darüber hinaus runden gemeinsame Netzwerktreffen mit aktuellen und ehemaligen Mentees das Programm nachhaltig ab. So lädt beispielsweise die Gleichstellungsbeauftragte zwei Mal jährlich

zum Wissenschaftlerinnen-Treffen auf Schloss Mickeln ein.
 Zum offiziellen Ende einer jeden Mentoring-Programmrunde findet eine Abschlussveranstaltung statt, die noch einmal Raum und Gelegenheit für Vernetzungen und Erfahrungsaustausch schafft.

Es bleibt noch zu erwähnen, dass die Menteegruppen einer Größenordnung von sieben bis höchstens 15 Personen unterliegen. Diese Gruppengröße ist optimal für die Seminararbeit, die immer in der jeweiligen geschlossenen Gruppe stattfindet und damit einen hohen Grad an Vertrautheit und Vertraulichkeit in den einzelnen Gruppen garantiert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die dargestellte Verfahrenspraxis wird regelmäßig weiter fortgesetzt. Um das Netzwerken unter den aktuellen und ehemaligen Mentees zu begünstigen, werden zusätzliche offene Workshops (wie z.B. Kommunikationstraining, Stimmvielfalt) angeboten. Diese Gelegenheit wird sehr gerne benutzt. Professorinnen und Führungskräfte aus der freien Wirtschaft werden regelmäßig als Role Models (Vereinbarkeit der Führungsposition und den Familienaufgaben) zu den Biographie-Abenden für Mentees und Alumnae (max. 14 Personen) eingeladen. Ein neues Netzwerk „SelmaMeyer next generation“ wird seit Dezember 2016 gegründet. Dabei handelt es sich um eine Veranstaltungsreihe zur Work-FamilyLife-Balance mit dem Schwerpunkt Vereinbarkeit für Mütter und Väter sowie Frauen und Männer in der Phase der Familienplanung. Diese Workshopsreihe ist implizit auch als Gendersensibilisierungsmaßnahme angelegt: nur wenn es gelingt, Väter analog in die Erziehungs- und Care-Arbeit einzubinden, können Mütter ihre wissenschaftliche Karriere zielgerichtet verfolgen. Gleichzeitig benötigen auch Väter Bestärkung in ihrer Rolle als engagierter Elternteil. Die individuelle Stärkung durch die Kompetenzen innerhalb der Gruppe bieten die Möglichkeiten eine bewusster berufliche und private Rolle einzunehmen.

Anlage Bericht 2:

Poster "SelmaMeyerMentoring als Raum des intergenerativen Austauschs unter den Wissenschaftlerinnen"

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.5.3 Maßnahme:

Fortsetzung des COMEBACK-Programms in Form einer zweijährigen Wiedereinstiegsstelle für Habilitandinnen und Habilitanden mit Kindern zur Anschubfinanzierung für Forschungsprojekte und als Anreiz zur Weiterqualifikation von Frauen und Männern nach einer Familienphase und weitere Ansprache männlicher Bewerber für das COMEBACK-Programm

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen mit Kindern

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das COMEBACK-Programm findet fortlaufend Anwendung. Es umfasst die Förderung der eignen Stelle für längstens zwei Jahre und richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich nach einer Familienphase für einen Hochschulprofessur qualifizieren möchten. Aktuell befindet sich noch eine Dame in der Förderungsphase. Ein zweiter Platz ist gerade ausgeschrieben.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Prorektor für Forschung und Transfer und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte haben das fortlaufende COMEBACK-Programm um zusätzliche Kriterien ergänzt und weiterentwickelt. Das Programm dient dem promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs nach wie vor zum Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach einer Familienphase. Ziel des akademischen Karrierewegs ist weiterhin die Professur.

Ein weiterer Platz im Programm konnte 2016 besetzt werden. Derzeit werden zwei Wissenschaftlerinnen im COMEBACK-Programm gefördert.

Anlage Bericht 2:

COMEBACK-Richtlinien

COMEBACK-Flyer

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.5.4 Maßnahme:

Weiterführung des „Stipendienkompass“ der Zentralen Stipendienstelle für Stipendien in der Promotionsphase

Zielgruppe: Doktorandinnen und Doktoranden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Immer noch umfassend und aktuell ist die Übersicht über die wichtigsten Promotionsstipendien, herausgegeben von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der HHU.

Daneben gibt es den Stipendienkompass der Zentralen Stipendienstelle der HHU, der neben Stipendien während des Studiums, auch Stipendienmöglichkeiten für die Promotionsphase bereithält. Größtmögliche Aktualität wird durch die in der Broschüre enthaltenen QR-Codes generiert. Über diese „Verlinkung“ gelangen die Benutzerinnen und Benutzer, die Leserinnen und Leser der Broschüre mittels eines mobilen Endgerätes auf die Homepage der Zentralen Stipendienstelle und somit an alle relevanten und aktuellen Information rund um das Thema Stipendium.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Stipendienkompass der Zentralen Universitätsförderung, der auch Informationen zu Promotionsstipendien enthält, wird jährlich aktualisiert. Eine zusätzliche Stipendensprechstunde rundet das Angebot für Studierende und Promovierende der HHU ab.

Anlage Bericht 2:

Stipendienkompass 2016/17 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.5.5 Maßnahme:

Weitere Teilnahme am Girls´ Day, um Schülerinnen für MINT-Fächer zu gewinnen, sowie am Boys´ Day

Zielgruppe: Kinder insbesondere von Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bereits seit 2011 veranstaltet die Gleichstellungsbeauftragte in enger Kooperation mit dem Studierendenservice den Girl's Day an der HHU. Dieser hat sich seitdem zu einem festen Bestandteil des jährlichen Curriculums an der HHU etabliert. Ebenso der Boy's Day. Neben zahlreichen Informationsangeboten seitens des SSC besteht zudem die Möglichkeit, die verschiedenen Angebote der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät für Schülerinnen und Schüler wahrzunehmen.

Der letzte Girl's Day lud erneut zahlreiche Schülerinnen ab der 9. bzw. der 10. Klasse ein, um mit mathematisch-naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen näher

in Kontakt zu treten. Auch stand wie bereits in den Vorjahren ein breites Informationsangebot rund um das Thema Studium für die interessierten Schülerinnen und Schüler bereit. Dem entgegen bot der Boy's Day interessierten männlichen Schülern Einblicke in die innerhalb der Gesellschaft als männeruntypisch wahrgenommenen Studienfächer und Berufsfelder. Hier konnten sich die Schüler u.a. mittels des Studienwahltestes EXPLORIX intensiv ihrer persönlichen Interessenslage hinsichtlich eines möglichen Studienfachs auseinandersetzen und später ebenfalls an einer breit aufgestellten Infomesse Antworten auf ihrer Fragen rund um das Thema Studium finden. Sowohl der Girl's Day, als auch der Boy's Day werden fortgesetzt werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Veranstaltung findet weiterhin regelmäßig statt. Der letzte Girls'Day bzw. Boys'Day wurde durch das StudierendenServiceCenter mit Unterstützung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten am 27.04.2017 für Schülerinnen in den MINT-Fächern und der Volkswirtschaftslehre sowie für Schüler durchgeführt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.5.6 Maßnahme:

Weiterführung des „Haus der Kleinen Forscher“ in der Kindertagesstätte „Abenteuerland“ als frühkindliches Bildungsprogramm für den Bereich der Naturwissenschaften

Zielgruppe: Kinder insbesondere von Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Kindertagesstätte Abenteuerland ist weiterhin „Haus der kleinen Forscher“ und wurde zuletzt im Herbst 2014 erneut zertifiziert. Dahingehende Projekte werden kontinuierlich erweitert. Der von der HHU finanzierte Forscherturm steht weiterhin im Eingangsbereich der Kindertagesstätte und erfreut sich, laut Frau Niemeyer (Leiterin der Kita), je nach Projekt reger Anwendung.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Systematischer bedarfsbezogener Ausbau des Kinderbetreuungsangebots (KITA) auf dem Campus

Messkriterium: Vertragsnachweise; Fallzahlen und Statistiken, Rückmeldung der Nutzerinnen und Nutzer

Status: Ziel nicht erreicht

Zukunft / Potenzial: Der Ausbau eines Betreuungsangebotes für Kinderbetreuungsplätze ist für Ende 2017 geplant.

8.1.1 Maßnahme:

Fortführung der vorhandenen Angebote:

- flexibler Notfallbetreuung
- Bedarfserhebung und Zufriedenheitsbefragung zur Kinderbetreuung und
- Ausbau des Angebots von Kinderbetreuung bei allen (besonderen) Veranstaltungen der Universität (z.B. Tagungen)
- Babysitting-Börse, Nutzung von Tagesmüttern und -vätern, Kooperation mit dem Jugendamt (VAMF) der Landeshauptstadt Düsseldorf

Zielgruppe: Eltern mit Kindern, die eine Betreuung benötigen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Über das FamilienBeratungsBüro (FBB) der Heinrich-Heine-Universität wird weiterhin eine flexible und mittlerweile flächendeckende Notfallbetreuung angeboten. Dieses Angebot ist ein allumfassender Service für die Beschäftigten der Heinrich-Heine-Universität und des Universitätsklinikums Düsseldorf, die aus dienstlichen Gründen auf eine Notfallbetreuung angewiesen sind. Die relevanten Informationen sind telefonisch oder über die Webseite des FBB zu erhalten.

Darüber hinaus stehen auch an dieser Stelle die mobilen Eltern-Kind-Büros zur Verfügung. Die MEKIBü's des FBBs enthalten alles Nötige, um die Betreuung eines Kindes am Arbeitsplatz zu ermöglichen (Spielsachen, Wickelauflagen, Erste-Hilfe-Kasten). Anders als ein festes Eltern-Kind-Büro können die Wagen bedarfsgerecht überall auf dem Campus eingesetzt werden.

Der Ausbau des Angebotes von Kinderbetreuung während universitärer Veranstaltungen ist abgeschlossen. Das FBB deckt alle Veranstaltung komplett ab.

Auch die Baby-Sitting-Börse besteht nach wie vor. Die Vermittlung von Tagesmüttern und -vätern wird durch das FBB abgedeckt.

Anlage Bericht 1:

Beratungsstatistik FBB + Anhang

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Für Studierende gibt es jetzt die Study&Kids Box die es Studierenden ermöglicht, ihre Kinder (In Absprache mit den Dozenten) in entsprechenden Räumen auf dem Campus zu betreuen. Die Boxen können im FBB bei Bedarf ausgeliehen werden und beinhalten, ähnlich wie ein Mobiles-Eltern-Kind-Büro, alles was benötigt wird, um ein Kind einen Tag lang zu betreuen. Sie sind kleiner und flexibler einsetzbar und somit in Hörsälen und Seminarräumen leichter zu handhaben für Eltern.

Die Vermittlung von Tagesmüttern und -Vätern wird in Kooperation zwischen dem FamilienBeratungsBüro und dem Jugendamt abgedeckt und soll zukünftig stärker ausgebaut werden.

Durch Kooperationen des FBB mit diversen Tagespflegepersonen, werden freierwerdende Plätze bei Bedarf im FBB angemeldet.

Anlage Bericht 2:

Webseite Study&Kids Box

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.2 Maßnahme:

Aufbau

- eines bedarfsbezogenen Systems für die Randzeitenbetreuung von Kindern zwischen 16.00-20.00 Uhr

Zielgruppe: Eltern mit Kindern, die eine Betreuung benötigen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Zurzeit gibt es die Baby-Sitting-Börse für Notfälle. Eventuell kann im nächsten Jahr eine Tagespflege selbstständig angeboten werden, sowie eine Betreuung nach 17.00 Uhr durch Kita Plus.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Durch den Ausbau des Bundesprogramms "Kita - Plus" in Düsseldorf, besteht die Möglichkeit für Eltern der HHU sich an mehreren Kitas mit verlängerten Öffnungszeiten für das nächste Kitajahr anzumelden. Eine Erweiterung der Betreuungsangebote am Campus durch einen "Betreuten Spielplatz" als Backup für Randzeiten- und Notfallbetreuung ist in der Planung.

In kindgerecht ausgebauten Räumlichkeiten des FBB können Eltern, immer in 2-Stunden-Blöcken, eigene Babysitter einsetzen, oder über die Babysitting-Börse des FBB Betreuerinnen/ Betreuer buchen. Die Kinderbetreuungskosten werden von den Eltern übernommen oder über Zuschüsse zur Kinderbetreuung über die Fakultäten und Sonderforschungsbereiche abgedeckt.

Die Babysitting-Börse ist weiterhin in Benutzung und erfreut sich großer Beliebtheit. Regelmäßig finden Qualifizierungen für die Babysitterinnen und Babysitter statt. Zweimal jährlich werden neue Babysitterinnen/ Babysitter über das FBB akquiriert und in das Onlinemodul eingespeist.

Anlage Bericht 2:

Flyer Babysitting-Börse

Flyer Kita-Plus

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

8.1.3 Maßnahme:

Weitere Unterstützung des Projekts "wir2 – Bindungstraining für Alleinerziehende"

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bisher unterstützte die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte das Projekt „wir2 - Bindungstraining für Alleinerziehende. Aktuelle hat ein Wechsel in diesem Amt stattgefunden, sodass in Zukunft zu klären sein wird, ob die neue Zentrale Gleichstellungsbeauftragte dieses Engagement fortsetzen möchte oder aber dahingehend neue Projekte unterstützen und anstoßen möchte.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat traditionsgemäß seit vielen Jahren das „wir2“-Projekt (zu Beginn noch PALME-Projekt) durch die Mitfinanzierung der projekttragenden Schulungen unterstützt. Die Zuwendung galt vor allem als Anschubfinanzierung für ein noch junges Projekt, das sich um die Bindungspflege von Alleinerziehenden und ihren Kindern engagiert hat. Inzwischen hat sich das Projekt etabliert und kooperiert mit verschiedenen städtischen Jugendämtern und Wohlfahrtsverbänden. Das Projekt wurde durch ein Social Franchisekonzept verstetigt und erhält eine Förderung durch eine Stiftung. Die Kooperation zwischen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem wir2-Projekt konnte dadurch zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden.

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.4 Maßnahme:

Kommunikation von Angeboten zur Qualifizierung von Jugendleiter/innen für Ferienfreizeiten und von Erste-Hilfe-Kursen etc., Ausbau der Kooperationspartner und Nutzungsdokumentation der Angebote

Zielgruppe: angehende Jugendleiter und -leiterinnen sowie Babysitter

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Familienberatungsbüro bietet für seine Betreuerinnen und Betreuer die Möglichkeit an, einen Erste-Hilfe-Kurs zu absolvieren oder aber die Jugendleiterkarte (Juleica) zu erwerben.

Auch ist an dieser Stelle anzuführen, dass es eine Vielzahl an Anfragen von externen Düsseldorfer Unternehmen aus dem privatwirtschaftlichen Sektor gibt, die um eine Mitbenutzung der Baby-Sitting-Börse der HHU bitten. Dies zeigt, dass sich die Qualität dieses Angebotes über die universitären Grenzen hinaus herum gesprochen hat und zeugt nicht zuletzt für die nachhaltige Qualität des Angebots der HHU.

Darüber hinaus steht die HHU in enger Kooperation mit der Spiel-OASE Düsseldorf, die beispielsweise für die hauseigenen Ferienfreizeiten genutzt werden kann. Auch ist die HHU Mitglied im Verein der „Freunde des Gerresheimer Gymnasiums“ und kann somit auf das Bootshaus am Unterbacher See zugreifen. Hier finden die jährlichen Segelfreizeiten des FBBs statt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Es finden weiterhin Erste-Hilfe-Kurse für Babysitterinnen und Babysitter und Betreuerinnen und Betreuer statt. Darüber hinaus bestehen die Kooperationen mit der "Spieloase-Bilk" und den "Freunden des Gerresheimer Gymnasiums" weiterhin und das Familienberatungsbüro nutzt

regelmäßig die Räumlichkeiten für Veranstaltungen für Familien und Ferienfreizeitangebote.

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.5 Maßnahme:

Parken für Schwangere auf den Behindertenparkplätzen (Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung)

Zielgruppe: Schwangere Mitarbeiterinnen und Studentinnen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Um schwangeren Mitarbeiterinnen und Studentinnen kürzere Wege in die Bibliothek, zu Seminarräumen und Vorlesungsräumen zu ermöglichen, können diese seit dem 10. November 2014 die nicht von Schwerbehinderten genutzten Behindertenparkplätze in Anspruch nehmen. Hierzu genügt ein formloser Antrag unter Vorlage des Mutterpasses, um bei der Schwerbehindertenvertretung einen Parkausweis erhalten zu können.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Schwangere Mitarbeiterinnen und Studentinnen erhalten auch weiterhin ab dem 6. Schwangerschaftsmonat auf Antrag eine befristete Parkerlaubnis für gebäudenahe Sonderparkplätze. Die Zuteilung wird durch die Schwerbehindertenvertretung durchgeführt. Die Parkplätze werden derzeit durch das Gebäudemanagement mithilfe von Parkschildern ausgewiesen. Bisher haben 4 Mitarbeiterinnen der HHU den Parkausweis für Schwangere in Anspruch genommen.

Anlage Bericht 2:

Ausdruck "Informationen der Schwerbehindertenvertretung (SBV)" - Homepage der SBV

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.6 Maßnahme:

Schaffung eines Online-Portals für Nachhilfe

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit schulpflichtigen Kindern

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Aktuell besteht bezüglich der Schaffung eines Online-Portals für Nachhilfe die Idee einer Kooperation mit dem Asta der HHU. Erste Überlegungen haben allerdings zu der Erkenntnis geführt, dass eine Nachhilfebörse ausschließlich für die Universität nicht lohnt, ein möglicher Gedanke ist es, dahingehend eine Kooperation mit dem Schulamt einzugehen. Der Aufwand, den es bedeutet eine Nachhilfebörse selbst anzubieten, würde sich nur dann lohnen, wenn die Universität ihr Angebot auch innerhalb der Stadt anbieten könnte. Die kommerzielle Nutzung einer Nachhilfebörse gestaltet sich für die Universität als Vertragspartei aber als äußerst schwierig.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Idee einer Umsetzung eines Nachhilfeportales ist nicht umsetzbar, da die Konkurrenz durch private und öffentliche Anbieter zu groß ist.

Stand: Maßnahme gestrichen

8.2 Ziel: Erweiterung der Serviceleistung des FamilienBeratungsBüros

Messkriterium: *Intranetauftritt, Dokumentation der Angebote und deren Inanspruchnahme*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Weitere Aktualisierung des Internetauftrittes des FamilienBeratungsBüro und Webseiten auf Englisch.*

8.2.1 Maßnahme:

Erweiterung der Beratungs- und Vermittlungsleistungen des FamilienBeratungsBüros (FBB) auf das neue Studierenden Service Center (SSC)

- Beratung von alleinerziehenden Frauen und Männern

- Aktionen zur Vernetzung von Beschäftigten und Studierenden mit Kind

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familienaufgaben und Studierende mit Kind*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Es findet eine kontinuierliche Erweiterung der Beratungs- und Vermittlungsleistungen des FamilienBeratungsBüros (FBB) statt. Diese stehen allen Angehörigen der Universität zu und selbstverständlich wird auf die besonderen Bedürfnisse von geraden Alleinerziehenden adäquat eingegangen.

Zu regelmäßigen Zeiten finden die Beratungen des Familienberatungsbüros mit zusätzlicher Sprechstunde im SSC statt.

Darüber hinaus bieten das FBB und der Studierendenservice an jedem dritten Donnerstag im Monat eine offene Sprechstunde zum Thema „Studium und Familie in Düsseldorf“ an. Die Sprechstunde findet in der Zeit von 10.00 bis 12.00 Uhr im Haus der Universität statt, welches zentral in der Düsseldorfer Innenstadt gelegen ist. Die Anfragen bezüglich dieser Beratungsstunden steigen stetig.

Außerdem nimmt das FBB an Veranstaltungen des Studierendenservice teil und bietet dort seine Beratungen an. Exemplarisch seien an dieser Stelle die „Wochen der Studienorientierung“ und der „Lange Abend der Studienberatung“ angeführt.

Durch Aktionen, wie beispielsweise dem Kinderflohmarkt im Japanhaus am 10. Mai 2015 und am 29. November 2015, wird durch das FamilienBeratungsBüro die Plattform für das Knüpfen von Netzwerken für Beschäftigte und Studierende mit Kind geschaffen.

Auch oder gerade an dieser Stelle sei noch einmal explizit auf die Veranstaltung „Perspektive Studium und Familie in Düsseldorf“ hingewiesen, welche zuletzt am 21. November 2015 stattfand. Hier informieren, wie bereits an früherer Stelle angeführt, die HHU, die HS Düsseldorf sowie die Stadt Düsseldorf gemeinsam und ausführlich in Vorträgen und an Ständen über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium und beraten zu allen Fragen rund ums Studium und die Studienwahl. Der Auftakt der Veranstaltung fand im August 2014 im Haus der Universität am Shadowplatz statt. Nach Aussage von Frau Wackers hat seit Beginn dieses Veranstaltungsformats die Beratung von Studieninteressierten mit Familienaufgaben spürbar zugenommen. Auch haben die Kooperationspartner zusätzlich zur Veranstaltung eine begleitende Broschüre herausgegeben.

Auch in Bezug auf den allgemeinen Studierendenservice der HHU sollen an dieser Stelle einige Punkte ergänzend hinzugefügt werden: Durch die langen Beratungszeiten von 8.00 bis 18.00 Uhr wird gewährleistet, dass auch diejenigen Studieninteressierten und Studierenden mit Kind einen niedrigschwelligen Zugang zur Universität haben. Dagegen vollkommen ortsunabhängig ist das Angebot via Studienberatungschat. Auch dieser wird für Studieninteressierte und Studierende angeboten. Ergänzend findet auch eine Mailberatung statt. Schwangere Studieninteressierte und Studierende bzw. Studieninteressierte und Studierende mit Kind müssen im SSC keine Wartezeiten in Kauf nehmen. Sie werden grundsätzlich vorgezogen und von der nächsten freien Mitarbeiterin bzw. vom nächsten freien Mitarbeiter beraten.

Darüber hinaus können schwangere Studierende bzw. Studierende mit Kind auch alle individuellen Fragen, wie beispielsweise zur Studienorganisation, in persönlichen Beratungsterminen im Backoffice des Studierendenservices in der Studienberatung besprechen.

Gegen Stress werden Kurse in Autogenem Training und in Achtsamkeit angeboten. Bei Krisen, Konflikten und Stress hilft darüber hinaus die Psychologische Beratung für Studierende der HHU weiter.

Anlage Bericht 1:

Kooperationen sind bitte den gemeinsamen Flyern von Universität und Stadt zu entnehmen;

Öffnungszeiten siehe Homepage;

Flyer Kinderflohmarkt

Broschüre und Veranstaltung "Perspektive Studium und Familie in Düsseldorf";

Beratungsstatistik FBB + Anhang

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das FBB bietet weiterhin eine wöchentliche, offene Sprechstunde im StudierendenServiceCenter an, in der Studierende und Mitarbeitende sich kurzfristig über ihre Anliegen und die Arbeit des FBB informieren können. Weiterhin sind zwei weitere offene Sprechstunden (Vormittag und Nachmittag) im FBB eingeführt worden.

Die Broschüre "Perspektive Studium und Familie in Düsseldorf" hat sich verfestigt und wird jährlich aktualisiert. Das Beratungsangebot ist gut angenommen worden und hat sich in Düsseldorf zu einer festen Größe etabliert. Beratungsangebote finden in Kooperation mit der Stadt Düsseldorf, der Agentur für Arbeit und dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann statt.

Als Netzwerkplattform für Familien wird der Kinderflohmarkt auf dem neuen Campus der Hochschule Düsseldorf zweimal jährlich weiterhin durchgeführt und ergänzt durch einen zweimal jährlich stattfindenden Familienbrunch in Kooperation mit der "Spieloase-Bilk". Bei Bedarf organisiert das FBB ein offenes Spielangebot für Familien von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler und internationale Studierende.

Darüber hinaus bietet das Familienberatungsbüro einen Infonachmittag in Kooperation mit der Psychologischen Mitarbeiterberatung des Universitätsklinikums für Alleinerziehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, der regelmäßig weitergeführt werden soll.

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3 Ziel: Weitere Unterstützung von Selbsthilfe sowie von Informations- und Erfahrungsaustausch unter Hochschulmitgliedern mit pflegebedürftigen Angehörigen

Messkriterium: *Dokumentation der unternommenen Schritte, realisierten Angebote und deren Inanspruchnahme*

Status: *Ziel erreicht*

8.3.1 Maßnahme:

Weitere Durchführung von Informations- bzw. Fortbildungsveranstaltungen zu Fragen rund um das Thema Pflege, ggf. in Kooperation mit dem Universitätsklinikum

Zielgruppe: *Beschäftigte, die Familienmitglieder pflegen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Durch das FamilienBeratungsBüro werden Informationen rund um das Themen "Pflege" angeboten. Eine Beratung erfolgt ebenfalls durch das FBB. Über technische Aspekte von zu Beispiel Belangen rund um das Thema „Pflegezeit“ kann zudem eine Beratung im Personaldezernat durch die entsprechenden Verantwortlichen erfolgen. Eine Neuauflage des „Pflege-Flyer“ ist in Planung. Weiter ist es geplant, dass Themenfeld fortlaufend zu eruieren und neue Unterstützungsangebote zu entwickeln. Die maßgebliche Federführung obliegt dabei dem FBB. Gemeinsam mit dem Personaldezernat laufen aktuell Überlegungen bezüglich einer dauerhaften Implementierung einer Informationsveranstaltung zum Thema Pflege in das reguläre Fortbildungsangebot der HHU. Die Veranstaltung soll erstmalig im Wintersemester 16/17 angeboten werden und ab dann wiederkehrend einmal im Semester stattfinden. Näheres folgt in Bericht 2.

Das UKD bietet für allen Angehörigen von Pflegebedürftigen und Interessierten einen kostenfreien Pflegekurs zum Thema „Pflege zu Hause“ an.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Ein umfassendes und laufend aktualisiertes Angebot von Broschüren und Informationen zu allen Aspekten und Voraussetzungen für die Pflege von Angehörigen ersetzt den ursprünglichen Pflege-Flyer.

Eine Kooperation mit dem "Pflegebüro" und der "Aufsuchenden Seniorenhilfe" der Stadt Düsseldorf ermöglicht schnelle und passgenaue Angebote pflegende Angehörige.

Ergänzt wird das Angebot durch eine Verlinkung mit dem Onlinemodul der "PflegeBox" zur Unterstützung von Angehörigen bei der häuslichen Pflege. Es handelt sich hier um einen Komplettservice für die Versorgung mit Pflegehilfsmitteln.

Pflegebedürftige und Ihre Angehörigen erhalten jeden Monat alle notwendigen Produkte in einer praktischen Box nach Hause geliefert.

Mit einem anerkannten Pflegegrad und einer privaten Pflegeperson übernimmt die Pflegekasse auf Antrag die Kosten für Pflegehilfsmittel zum Verbrauch von bis zu 40 Euro im Monat. Die Boxen können nach Bedarf zusammen gestellt werden. Das Team der PflegeBox übernimmt dabei alles Weitere: Von der Beantragung, Lieferung und Direktabrechnung bei der Pflegekasse.

Anlage Bericht 2:

Infoseiten:

PflegeBox
Aufsuchende Seniorenhilfe
Pflegebüro
Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.2 Maßnahme:

Optimierung der Internetseiten der HHU bezüglich der
- Informationen für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen (Verlinkung mit Beratungsstellen und ambulanten Diensten) und
- Vernetzung von Beschäftigten und Studierenden, die Angehörige pflegen, (☐ pflegende Angehörige als Experten und Expertinnen

Zielgruppe: Beschäftigte, die Familienmitglieder pflegen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bei Bedarf unterstützt das FBB bei der Vermittlung von ambulanten Diensten und kann weitere Beratungseinrichtungen vermitteln. Ein weiterer Ausbau hinsichtlich solcher Informations- und Vernetzungsstrukturen des FBB mit anderen Trägern und Beratungsinstitutionen sowie Ämtern der Stadt Düsseldorf findet kontinuierlich statt.

In diesem Jahr möchte das FBB sich stärker mit dem Thema „Pflege von Angehörigen“ beschäftigen. Aktuell wird noch an einer Informationssammlung zum Thema gearbeitet, die im Anschluss veröffentlicht werden soll.

Eine endgültige Dokumentation der Schritte erfolgt in Bericht 2.

Schon heute gilt aber bereits, dass Familienberatungsbüro unterstützt die Pflege von Angehörigen der Mitarbeitenden und daraus resultierenden Notlagen in Kooperation mit den Angeboten der Stadt Düsseldorf (Pflegebüro Düsseldorf, Demenz-Servicezentrum NRW, Aufsuchende Seniorenhilfe Düsseldorf, Betreuungsstelle Düsseldorf).

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Bei Bedarf unterstützt das FBB bei der Vermittlung von ambulanten Diensten und kann weitere Beratungseinrichtungen vermitteln. Ein weiterer Ausbau hinsichtlich solcher Informations- und Vernetzungsstrukturen des FBB mit anderen Trägern und Beratungsinstitutionen sowie Ämtern der Stadt Düsseldorf findet kontinuierlich statt.

Nach wie vor unterstützt das Familienberatungsbüro Mitarbeitende und Studierende bei der Pflege von Angehörigen und vermittelt in daraus resultierenden Notlagen in Kooperation mit den Angeboten der Stadt Düsseldorf (Pflegebüro Düsseldorf, Demenz-Servicezentrum NRW, Aufsuchende Seniorenhilfe Düsseldorf, Betreuungsstelle Düsseldorf).

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.3 Maßnahme:

Etablierung von „Pflegelotsen“ in den Zentralen Einrichtungen und Fakultäten, die aktuelle Informationen und Ansprechpartner zum Thema Pflege bereitstellen

Zielgruppe: Beschäftigte, die Familienmitglieder pflegen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Aktuell läuft eine erste Bestandsaufnahme zum Thema Pflegelotsen. Geschaut wird nach Konzepten und Umsetzung an anderen Universitäten. Ein erster Kontakt zu einem Bildungsträger innerhalb der Stadt Düsseldorf wurde bereits aufgenommen. Zeitnah wird zu klären sein, wie und ob sich das Konzept der Pflegelotsen in das weite Themengebiet "Pflege" integrieren lässt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die HHU hat sich gegen eine Dezentralisierung durch Pflegelotsen entschlossen, da bereits schon jetzt durch das Dezernat Personal und das FamilienBeratungsBüro (FBB) entsprechende Informationen und Ansprechpersonen angeboten werden und dies durch die Beschäftigten (sehr gut) wahrgenommen wird. Diese bewährte Etablierung soll weiterhin verlässlich und gut funktionierend angeboten werden, sodass zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Notwendigkeit einer dezentralen Ergänzung des Angebots als zielführend erachtet wird.

Stand: Maßnahme gestrichen