



Leitfaden für Führungskräfte

Regeln für eine familiengerechte Personalführung



**Hochschule
Bonn-Rhein-Sieg**
University of Applied Sciences

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 1 |
| 1. Arbeitszeitregelungen | 2 |
| 2. Soziales Miteinander und Chancengleichheit im Team | 2 |
| 3. Verlässliche Beschäftigungs- und Qualifizierungsplanung | 3 |
| 4. Mutterschutz und Elternzeit | 3 |
| 5. Vielfalt und Qualifikationen im Team | 4 |
| 6. Führungskraft als Vorbild | 4 |
| 7. Gesundheitsvorsorge von Beschäftigten mit familiären Aufgaben | 4 |
| 8. Kooperation bei Konflikten | 4 |
| 9. Help-Beratungsstelle | 5 |
| 10. Finanzielle Entlastung von Beschäftigten mit Familiären Verpflichtungen | 5 |
| 11. Ferienbetreuungsangebot „Try it“ für Kinder von Hochschulangehörigen | 6 |
| 12. Eltern-Kind-Arbeitszimmer (EKA) | 6 |
| 13. Betriebskindergartenplätze | 7 |
| 14. Begrüßungspaket für Neugeborene | 7 |
| Anhang | 9 |
| Quellenverzeichnis | 11 |
| Impressum | 11 |

Vorwort



Führungskräfte haben einerseits die Verantwortung für die Umsetzung der Ziele der Hochschule und sollen andererseits ihre Mitarbeitenden ermutigen, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrzunehmen und Verantwortung in der Familie und im Beruf zeitgleich zu tragen.

Familienbewusste Personalpolitik zahlt sich aus und ist mit betriebswirtschaftlichen Effekten verbunden. Führungskräften kommt bei der Verwirklichung der familiengerechten Maßnahmen eine wesentliche Rolle zu.

Familiengerechte Hochschule bedeutet, ein umfassendes Unterstützungsangebot für Beschäftigte und Studierende zur Verfügung zu stellen, um die Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Studium zu erleichtern.

2007 wurde die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg erstmalig mit dem Audit „Familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet. Die Reauditierung erfolgte im Jahr 2010.

Ziel des Audit ist es, eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden herzustellen und dies nachhaltig in der Hochschule zu installieren.

Die Gleichstellungsstelle der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bietet seit 2007 im Rahmen der Gleichstellungsstelle einen Familienservice an, der die betriebliche Familienpolitik mit einem umfangreichen Angebot unterstützt.

Dieser Leitfaden stellt einen weiteren Baustein bei der Umsetzung familien-gerechter Personalführung an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg dar. Er dient als Hilfestellung, um Arbeitsbedingungen zu schaffen, die zu einer Ausgewogenheit zwischen Beruf und Familie führen.

Die Hochschule ist auf Ihre Unterstützung angewiesen, denn auch durch Ihren Beitrag als Führungskraft werden wir gemeinsam familiengerechte Hochschule leben können.

Maßnahmen



Diese Maßnahmen dienen der Hochschule als Grundlage familiengerechter Personalpolitik und wurden bereits eingeführt und fördern die Umsetzung.

1. Arbeitszeitregelungen

Mitarbeitende stehen in bestimmten Lebensphasen unter dem Druck, die Versorgung ihrer Familie zu gewährleisten und die anstehende Arbeit zu bewältigen. Ein Austausch über die Arbeitszeitgestaltung sowie eine Abklärung von Erwartungen und Erfordernissen an das Aufgabengebiet erweist sich hierbei als hilfreich.

Innerhalb der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg kann auf diverse Möglichkeiten der Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Freistellung bei Krankheit des Kindes oder eines Angehörigen sowie auf Vertretungsregelungen bei Mutterschutz und Elternzeit zurückgegriffen werden.

2. Soziales Miteinander und Chancengleichheit im Team

Jede Führungskraft kann durch eine teamorientierte Arbeitsorganisation daran mitwirken, das soziale Miteinander und die Chancengleichheit im Team zu fördern.

Dies kann beispielsweise durch eine Begrenzung von Überstunden, eine Vertretungsregelung im Team generell und eine Festlegung von regelmäßig stattfindenden Besprechungsterminen erreicht werden, die den Mitarbeitenden mehr Planungssicherheit bei zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen gibt und zu einer Erleichterung führt.

Ebenso sorgt auch eine gute Informationsweitergabe bei familienbedingter Abwesenheit für eine faire Zusammenarbeit und Chancengleichheit. Insgesamt wird dadurch ein gutes Arbeitsklima geschaffen, welches durch die gegenseitige Hilfe und das Wissen, dass jeder in einer schwierigen Situation auf die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen zurückgreifen kann, die notwendige Leistungsbereitschaft für ein gutes Arbeitsergebnis ermöglicht.

Solch ein funktionierendes System kann nur über einen regelmäßigen offenen Dialog mit den Mitarbeitenden erreicht werden und so zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit führen.

(Foto: Zertifikatübergabe 2010, Peter Hintze, Gleichstellungsbeauftragte Annegret Schnell (Mitte), Familienministerin Kristina Schröder – berufundfamilie gGmbH)



3. Verlässliche Beschäftigungs- und Qualifizierungsplanung

Vor allem Beschäftigte mit Familie oder Kinderwunsch benötigen eine verlässliche Planungssicherheit für die Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Die Entscheidungen und Informationen bezüglich der Verlängerungen von Arbeitsverträgen sollten den Beschäftigten frühzeitig und verlässlich übermittelt werden. Eine rechtzeitige, transparente Kommunikation mit den Mitarbeitenden fördert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ansonsten besteht die Gefahr, dass hochqualifizierte Fachkräfte verlorengehen.

Sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter das Beschäftigungsverhältnis auflösen, erscheint es sinnvoll, in einem Ausstiegsgespräch den Aspekt der Zufriedenheit mit der Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erheben.

Das Personalentwicklungskonzept der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg stellt in seinen einzelnen Elementen die Berücksichtigung von unterschiedlichen familiären Lebensphasen und Situationen sicher.

Durch Mitarbeitergespräche, Weiterbildungsangebote und lebensphasenorientierte Qualifizierungsmöglichkeiten etc. bezieht die Hochschule die Anforderungen an Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen aktiv mit ein.

4. Mutterschutz und Elternzeit

Mitarbeitende, die in Elternzeit gehen, gibt es in jedem Team. Damit die Wiedereingliederung erleichtert wird, erweist es sich als sinnvoll, zu allen Beschäftigten, die eine familiäre Auszeit nehmen oder bereits in Elternzeit sind, strukturiert Kontakt zu halten.

Dies kann beispielsweise durch die Nutzung privater E-Mail-Adressen geschehen, die in den Verteiler aufgenommen werden. Hier können zusätzlich Informationen an die Mitarbeitenden weitergeleitet werden, die über ihr Fachgebiet hinaus die gesamte Hochschule betreffen. Gleichzeitig sollten die Beschäftigten gebeten werden, den Kontakt zur Hochschule selbst zu pflegen.

Maßnahmen



5. Vielfalt von Qualifikationen im Team

Eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung stellt einen Anreiz für qualifizierte Fachkräfte dar und bewirkt ein vielfältiges Neben- und Miteinander von Qualifikationen unter den Beschäftigten. Die Arbeitsergebnisse sind ebenfalls von dieser Bandbreite geprägt.

Die Verantwortlichkeiten von Führungskräften für die Förderung ihrer Mitarbeitenden sollten so ausgerichtet sein, dass ebenfalls Möglichkeiten der Förderung unter Berücksichtigung von Familienphasen entwickeln werden.

6. Führungskraft als Vorbild

Führungskräfte sind häufiger länger in ihre Arbeit eingebunden, als ihre Mitarbeitenden. Dennoch sollten sie auf ihre eigene Work-Life-Balance achten. Ihre Mitarbeitenden sollten sie motivieren, auf eine Arbeitsorganisation achten, die sowohl berufliche Anforderungen abdeckt, als auch genügend Freiräume für Privates und Familienleben lässt.

7. Gesundheitsvorsorge Beschäftigter mit familiären Aufgaben

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bietet im Rahmen der Gleichstellungsstelle regelmäßig gesundheitsfördernde Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Seminare der Gender-Veranstaltungsreihe (Stressmanagement, Ergonomie am Arbeitsplatz, Entspannungstraining, Gesunde Ernährung) sowie Gesundheitstage sollen für das Thema Work-Life-Balance sensibilisieren und bei der Umsetzung helfen.

8. Kooperation bei Konflikten

Grundsätzlich ist jedes Team einem stetigen Entwicklungsprozess unterworfen. Die Führungskraft sollte im Blick haben, wann und wie sich die Teamatmosphäre ändert. Oftmals ergeben sich aus bestimmten Teamkonstellationen Positionierungen unter und mit den Beschäftigten, die zu Konflikten führen können. Der Führungskraft kommt dabei die Aufgabe zu, die Situation zu begleiten oder auch bei eigener Beteiligung, das Gespräch mit den Mitarbeitenden zu suchen.



Funktioniert die gemeinsame Kommunikation nicht, sollte man eine neutrale Unterstützung in Form von Coaching in Anspruch nehmen. Hierbei kann der Konflikt noch einmal offensiv kommuniziert werden und auf die persönliche Situation bezogene Lösungswege gefunden werden.

Die Hochschule hat für diese auftretende Situation einen Vertrag mit dem psycho-sozialen Dienst der Universität Bonn abgeschlossen. Ein ausgebildeter Coach steht für Beschäftigte, unabhängig von der Position in der Hochschule, zur Verfügung. Er berät unter Schweigepflicht z. B. zu Themen wie Mobbing, sexuelle Diskriminierung etc.

(*Betriebliche Sozialberatung, Stephan Fried, Tel. +49 228 287 16455, sfried@uni-bonn.de*)

Entstehen Konflikte mit Mitarbeitenden, kann im Vorfeld einer externen Beratung auch die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule hinzugezogen werden.

9. Help-Beratungsstelle

The logo for the Help-Beratungsstelle features the word "Help" in a stylized font where each letter has a different color: H is blue, e is green, l is orange, and p is yellow. There are small decorative elements: a yellow dot above the e and two blue dots, one above the l and one to the right of the p.

Die Help-Beratungsstelle ist ein Familien-servicebüro und befindet sich in der Gleichstellungsstelle. Hier werden Beschäftigte und Studierende der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bei allen Fragen und Problemen rund um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie beraten und unterstützt.

Die Gespräche sind vertraulich und werden von einer ausgebildeten pädagogischen Fachkraft in einem geschützten Rahmen durchgeführt. Es werden individuelle Lösungen für alle Fragen und Probleme des Alltags gesucht und bei Bedarf Hilfestellungen bei der Suche nach geeigneten Hilfsmöglichkeiten auch außerhalb der Hochschule gegeben.

Das Angebot richtet sich an Eltern, werdende Eltern und pflegende Angehörige. Es bietet Hilfesuchenden Beratung und Information z. B. bei Alltagsbelastungen, zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Ferienbetreuung, Pflegeberatungsstellen, Studium mit Kind etc.

Die Gleichstellungsstelle möchte ein Netzwerk unter Hochschueltern aufbauen. Hierzu werden regelmäßig Veranstaltungen zu Familienthemen, Familientage oder Elterntreffs für Hochschulangehörige organisiert.

Führungskräfte können ihre Beschäftigten mit Familie unterstützen, indem sie sie auf das bestehende Angebot der Beratungsstelle hinweisen oder ggfs. auch gemeinsam mit ihnen den Kontakt zu der Fachkraft der Help-Beratungsstelle aufnehmen.
(*Help-Beratungsstelle Tel. +49 2241 865 652, help@h-brs.de*)

Maßnahmen



10. Finanzielle Entlastung von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen

Die Hochschule entlastet Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen durch eine finanzielle Unterstützung in besonderen Situationen, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet ist.

So werden etwa die Betreuungskosten bei kranken Kindern übernommen, wenn eine gleichzeitige dienstliche Anwesenheitsforderung der Mitarbeitenden vorliegt und ein Betreuungsgpass entsteht.

Einen weiteren Betreuungskostenzuschuss gewährt die Hochschule allen beschäftigten Eltern, deren Kinder an Ferienaktionen außerhalb der Hochschule teilnehmen. Das Angebot bezieht sich auf Kinder bis zu einem Alter von 16 Jahren.

Try it.

11. Ferienbetreuungsangebot „Try it“ für Kinder von Hochschulangehörigen

Vielfach entstehen in den Schulferien Betreuungsschwierigkeiten bei Beschäftigten/ Studierenden mit Kindern. Zur Entlastung der Eltern bietet die Hochschule in den Oster- und Herbstferien eine eigene kostenlose Kinderbetreuung für Kinder im Alter von sechs bis dreizehn Jahren an.

Die Koordination übernimmt die Gleichstellungsstelle. Hierbei wird mit einer Kindereventfirma zusammengearbeitet. Ergänzend stellen Mitarbeitende einzelner Fachbereiche und der Gleichstellungsstelle Angebote für die Kinder zur Verfügung. Eine Vielzahl an Beschäftigten nutzen die Betreuungszeiten, um ihren beruflichen Anforderungen nachgehen zu können.

12. Eltern-Kind-Arbeitszimmer (EKA)



Am Campus Rheinbach und Sankt Augustin steht allen Beschäftigten und Studierenden mit Kind ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung. Der Raum ermöglicht Hochschuleltern die Betreuung ihrer Kinder in Notfall-Situationen, das heißt bei Betreuungsgäßen während der Arbeitszeit oder des Studiums.

Das Zimmer ist eine Kombination aus Büro und Kinderzimmer. Die Eltern finden einen vollwertigen, vernetzten PC-Arbeitsplatz vor, während die Kinder in einem freundlich eingerichteten Zimmer spielen oder sich ausruhen können. Gebucht werden kann das EKA über die Informationssysteme DIAS (Beschäftigte) und SIS (Studierende). Zusätzlich stehen mobile Spielkisten zum Ausleihen zur Verfügung. Wickelmöglichkeiten befinden sich in speziell dafür eingerichteten WC-Räumen, deren Schlüssel am Empfang erhältlich ist.



Führungskräfte sollten Mitarbeitende mit Kindern auf die Nutzung dieses Angebotes hinweisen. Sie signalisieren damit ihre Unterstützung, Möglichkeiten für ein familienfreundliches Arbeiten zu finden.

13. Betriebskindergartenplätze

Die Hochschule verfügt in Sankt Augustin über ein Kontingent an Betriebskindergartenplätzen in der Kindertageseinrichtung des Studentenwerkes für Kinder von vier Monaten bis sechs Jahren. Durch die Bereitstellung der Betreuungsplätze werden die Mitarbeitende und Studierende mit Familie unterstützt und können ihre Anforderungen in Beruf oder Studium mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren. Die Koordination der Vergabe der Betriebskindergartenplätze erfolgt über die Gleichstellungsstelle.

Die Kindertagesstätte des Studentenwerkes am Campus Rheinbach bietet ebenfalls Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder von vier Monaten bis sechs Jahren an, die von Hochschulangehörigen genutzt werden können.

14. Begrüßungspaket für Neugeborene

Neugeborene Kinder von Beschäftigten und Studierenden werden an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg besonders begrüßt. Die Gleichstellungsstelle überreicht an Eltern von Neugeborenen ein Begrüßungspaket.

Hiermit möchte die familienfreundliche Hochschule signalisieren, dass Beschäftigte und Studierende mit Kindern ausdrücklich an der Hochschule willkommen sind.

Anhang

Dieser Leitfaden für Führungskräfte gibt einen Überblick über unterschiedliche Ansatzpunkte einer familiengerechten Personalpolitik. Er soll als praktische Handlungsempfehlung dienen.

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg hat bereits eine Reihe familienfreundlicher Maßnahmen umgesetzt und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie erleichtert. Kooperationspartner innerhalb der Hochschule arbeiten gemeinsam an einem gut funktionierenden System für familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen.

Hierbei leistet die Gleichstellungsstelle einen wesentlichen Beitrag sowohl politisch als auch mit ihrem Beratungs- und Betreuungsservice für Familien. Mit dem „audit familiengerechte hochschule“, dem Zertifizierungsverfahren der berufundfamilie GmbH, wird die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg professionell begleitet. Mit ihrem Zertifikat verpflichtet sie sich zu einem ständigen Entwicklungsprozess.

Wir würden uns freuen, wenn Sie als Führungskraft die Entwicklung einer familiengerechten Personalführung unterstützen würden. Sie können sich für einen Austausch oder Fragen gerne an die Gleichstellungsstelle der Hochschule wenden.

Impressum

Herausgeber:

Gleichstellungsstelle der

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Gleichstellungsbeauftragte@h-brs.de

Help@h-brs.de

Verantwortlich:

Annegret Schnell,

Gleichstellungsbeauftragte

Barbara Michel,

Diplom-Pädagogin

Satz und Layout:

Sandra Preuß,

Corporate Design

Druck:

Ditges Print+More GmbH

Lindenstraße 78

53721 Siegburg

Quellenverzeichnis:

1. Jahresbericht zum Erhalt des Zertifikats
zum audit familiengerechte hochschule,
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, März 2012

2. Gleichstellungsbüro der IGaD der RWTH
Aachen, Goldene Regeln einer familien-
gerechten Personalführung,
1. Auflage 2011

