audit familiengerechte hochschule

Dialogverfahren

Handlungsprogramm

2024

Arbeitgeber: Hochschule Rhein-Waal
AuditorIn: Elena de Graat

Strategischer Rahmen

Mit der erneuten Re-Auditierung werden an der Hochschule Rhein-Waal dem familienbewussten Handeln und Umgang miteinander zeitgemäße sowie zukunftsweisende Impulse gegeben, damit in Lehre, Studium, Beruf und Forschung die lebensphasenbewusst-sensible Berücksichtigung der, in einem auf Dauer angelegten privaten Miteinander-Leben, wahrgenommenen Verantwortung als roter Faden deutlich sicht- und allseits erlebbar wird.

Familienorientierung als Querschnittsthema wird in den kommenden drei Jahren dabei, mit wechselseitigem Respekt und Fairness allen Hochschulangehörigen gegenüber, gemeinsam aktiv weiter (aus)gestaltet. In der Aushandlung von Stundenplanung und Gremienarbeit verpflichtet sich die Hochschule grundsätzlich die unterschiedlichen Interessenlagen der beteiligten Statusgruppen familienbewusst abzuwägen.

Hochschulmitglieder mit Leitungsfunktion werden, ihrem entscheidenden Einfluss auf die Hochschul-Kultur und auf das Gelingen dieser Ziele entsprechend, auch durch die beispielgebende Hochschulleitung, explizit eingebunden, in die Verantwortung genommen und befähigt.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Fortgesetzte gemeinsame Arbeit an der – die unterschiedlichen Belange aller beteiligten Statusgruppen in verschiedenen Lebensphasen berücksichtigenden – familienbewussten Kultur der Hochschule Rhein-Waal

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- In den Arbeitsgruppen zu den Schwerpunkten des Hochschulentwicklungsplans wird explizit die Familiengerechtigkeit als roter Faden konsequent und zugleich ressourcenbedacht berücksichtigt und deutlich sichtbar gemacht. Die Ergebnisse werden transparent gemacht und gehandhabt.
- Im Vorgriff auf die erwartbaren Neu-Regelungen des Hochschulgesetzes des Landes NRW werden Einstellungs- und Besetzungsprozesse gender- und diversitätssensibel gestaltet. Vor allem in Berufungsverfahren werden die statusbezogene Geschlechterparität der Berufungskommission, sowie Gender- und Diversitätskompetenzen der Bewerber*innen besonders beachtet.
- Die strukturellen Voraussetzungen (finanziellen, zeitlich-organisatorisch-räumlichen und unterstützenden Rahmenbedingungen, s. a. Thema 2) werden systematisch-aufmerksam und pragmatisch so ausgestaltet, dass Chancengleichheit für ein und bei einem Gremien-Engagement für Mitarbeitende mit Familienverantwortung oder mit zusätzlicher Belastung durch ungleiche Geschlechtsverteilung in der Organisationseinheit möglich gemacht wird. Dazu gehören Entlastungspakete sowie die frühzeitige Kommunikation von Präsenznotwendigkeit.
- Der vorliegende Berufungsleitfaden wird im Sinne der Änderungen des Hochschulgesetzes gendersensibel angepasst und findet bei jeder Stellenbesetzung Anwendung. Es werden schrittweise in allen kommenden Berufungsprozessen, in Anerkennung von vielfältigen Modellen der Lebensplanung mit Familienverantwortlichkeiten, ausdrücklich familieninkludierende Angebote gemacht.
- Das Team der Gleichstellungsbeauftragten wird (sich) u. a. am Diskurs zur Vielfalt von Lebensplanungsmodellen und Chancengleichheit beteiligtet(n), die Themen des Handlungsprogramms gut verständlich transportieren und im Rahmen einer zusätzlichen Beschäftigten zu Chancengerechtigkeit und Teilhabe vernetzen und forschen. Hier sind mögliche Themen: "akademische Väter", „berufstätige Mütter am Niederrhein" und "Studierende mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben".
- Klarheit und Relevanz der familiengerechten Ausrichtung der Hochschule für alle beteiligten Statusgruppen wird u.a. unterstrichen mittels
  - der fortgesetzt allseitigen, zu familienbewussten Angeboten und Möglichkeiten kommunikativen Information u. a. im Intranet und ergänzt um
  - die transparente Publikation des Handlungsprogramms mit den familienbewussten Absichten, Zielen und Maßnahmen.

b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Dekanate, Verwaltung, Gremienvertreter*innen, Gleichstellung, Marketing

2) Thema / Zielsetzung

Zeitgemäß-pragmatische, zur Hochschule passende Handhabung von Lern-, Lehr-, Prüfungs- und Gremien-Zeit, -Organisation und -Ort

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Mit dem Ziel, die Interdependenzen und Verschränkungen der o. g. Aspekte an der Hochschule Rhein-Waal immer wieder vereinbarkeitsermöglichend zu gestalten, werden die folgenden Anregungen, innerhalb der Fakultäten ebenso wie fakultätsübergreifend-vergleichend, systematisch geprüft und so weit als möglich erprobt:

- Als organisatorischer Beitrag der Hochschule erfolgt die Planung und (aufwandsbewusste Neu-) Akkreditierung von Studienabläufen so, dass ein Studium und Praxissemester in Teilzeit nach individuellem Bedarf und Möglichkeiten unterstützt werden kann. Ansprechpersonen werden deutlich und wiederholend im Verlauf des Studiums kommuniziert.
- Die (verlässliche, mit Betreuungszeiten kompatible und möglichst tages-kompakte) Stundenplanung wird so frühzeitig wie möglich vorgenommen, abgeschlossen und bekannt gegeben, sodass sich Studierende mit Familienverpflichtungen darauf einstellen und entsprechend organisieren können. Die Fakultäten geben den Studierenden (ggf. mit einer Ansprechperson) Hilfe-Stellung bei der Studienverlaufsplanung.
- Die Stundenplanung erfolgt (weiterhin) möglichst hochschulweit für, mit den familiär-individuellen Verpflichtungen von Lehrenden und Studierenden kompatiblen Zeiten – ggf. mit Rücksprachen.
- Da ausdrücklich die statusbezogene geschlechterparitätische Mitwirkung in Gremien intendiert ist, findet ein transparenter Diskurs zu einer rechtssicheren Organisation von Gremienterminen statt, dessen Ergebnis an der Hochschule einschließlich einer Handlungsempfehlung / -anweisung publik gemacht wird. Es wird erneut geprüft, wie die Geschlechter-parität in unterschiedlichen Formaten auch durch eine aktive Remote-Beteiligung unterstützt und gefördert werden kann.
- Insbesondere für die frühzeitige Planung sowie familienkompatible Länge von Prüfungszeiträumen werden Empfehlungen der Hochschule formuliert und transparent kommuniziert.
- Mitarbeitenden in der Wissenschaft wird das Angebot gemacht, an der Arbeitszeiterfassung und damit auch dem Ansparen von Arbeitszeit teilzunehmen. Die Erweiterung des Gleitzeitrahmens, eine Möglichkeit zum Ansparen der Arbeitszeit und des Einlösens des Arbeitszeitguthabens werden final ausgearbeitet, sodass alle Mitarbeitenden schrittweise von der Vereinbarung profitieren können.
- Die Hochschulleitung erarbeitet im Austausch mit den Fakultäten eine hochschulübergreifende Vorgabe in welchen Anteilen digitale Lehre verfügbar gemacht werden soll. Die zuständigen Akteure klären im Dialog und vergleichend welche Präsenzkonzepte inhaltlich sinnvoll und hilfreich sind.

b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Dekanate, Verwaltung, Gremienvertreter*innen, Gleichstellung, Marketing

3) Thema / Zielsetzung

Kontinuierliche Einbindung von Vereinbarkeitsthemen in die (Wieder-) Gewinnung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Status und Bereiche

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- Den bereits vorhandenen Ideen der Personalentwicklung (Dez.2) folgend werden die Elemente des Onboardings als Checkliste strukturiert festgehalten und allen Bereichen zur Orientierung zur Verfügung gestellt. Diese Checkliste wird Hinweise zu, für alle gleichermaßen nutzbaren vorhandenen Instrumenten und Unterlagen enthalten; ein solches Konzept wird gemeinsam erarbeitet mit ZfQ, Familienservice und den Fakultäten, und neue ebenso wie aus Krankheit oder Familienzeit wiedereinsteigende Kolleg*innen berücksichtigen. Elemente dabei können sein
  - die Nutzung des "KIT" (Keep-in-Touch) Programms,
  - die explizite Offenheit für familienkompatible Karriere-Entwicklung mit sichtbarem Familienengagement
  - einschließlich detaillierter Informationen über familienbewusste Angebote
  - die Erstellung einer Einarbeitungsmappe für jeden Bereich mit Einarbeitungsplänen für die jeweiligen Tätigkeiten und
  - die Benennung von Kolleg*innen, die das Onboarding begleiten (Buddy).

  Eine Empfehlung der Hochschulleitung unterstreicht die Relevanz des Vorgehens, das zudem wiederholt überprüft wird.

- Vertretungsregelungen ergänzen dieses Konzept und sorgen für eine fließende Übergabe und Einarbeitung ggf. Nachfolgender.

- Den Anteil weiblicher Lehrender in Fakultäten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, ist ausdrückliches Ziel der Hochschulleitung: Hierfür werden
  - im Rahmen des Projekts PRO4HSRW Gelerntes (nach Auslaufen des Projekts überprüft und) in den Anwerbeprozess eingebunden und
  - alle der Hochschule verfügbaren Mittel zur Entlastungsunterstützung von Repräsentantinnen (mit Familie) ausgeschöpft sowie ggf. weitere eingeworben.

- Weibliche und männliche Professor*innen werden eingeladen, unmittelbar mit Beginn ihrer Berufung ihre individuellen vereinbarkeitsbezogenen Lebenskonzepte und damit verbundenen Realisierungsideen gemeinsam mit Hochschulleitung, Personalbereich und Gleichstellung zu erwägen und die Umsetzung miteinander zu erproben (12+1 analog). Modelle und Erprobungen werden in der Hochschule ermutigend publik gemacht.

b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Dekanate, Verwaltung, ZFQ, Gremienvertreter*innen, Gleichstellung, Marketing

4) Thema / Zielsetzung

Fortsetzung der bereits vorhandenen unterstützenden Angebote für Familien und gezielt bedarfsorientierter Ausbau in themenbezogenen Kooperationen

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- Die Freiräume für die akademische Selbstverwaltung sind von den Fachvorgesetzten zu gewähren. Diese wird systematisch dokumentiert / überprüft. Langfristig wird angestrebt, dies in die Tätigkeitsdarstellung von Mitarbeitenden aufzunehmen bzw. und mit entsprechend vorgesehenen Zeitanteilen zu versehen. Darüber hinaus wird diese Kernaufgabe aller Hochschulmitglieder wiederholt deutlich herausgestellt.
- Die vorhandenen attraktiven Angebote in der Regie des Familienservices an der Hochschule Rhein-Waal werden beibehalten und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bei der Budgetgestaltung der Hochschulleitung eingeplant. Sie umfassen u. a.:
  - die Eltern-Kind-Zimmer,
  - die Wickelmöglichkeiten,
  - das KITA-Kontingent,
  - das Beratungsangebot zur Pflege von Familienangehörigen und
  - das Ferienbetreuungsprogramm.
- Ergänzend wurde im Rahmen des Dialog-Tages angeregt, ggf. bedarfsorientiert ergänzende Konzepte zum Kinderbetreuungsangebot zu skizzieren sowie bereits Vorhandenes zu verstetigen resp. passend ausbauen. Generell werden gezielt steuerungsrelevante Daten zusammengestellt.
- Die Erreichbarkeit der Standorte Kleve und Kamp-Lintfort und damit die Attraktivität der Präsenz-Hochschule Rhein-Waal für Studierende mit Familien- und/oder Pflegeverantwortung soll durch
  - eine Absprache der Hochschulleitung mit dem Studierendenwerk Düsseldorf zur Bereitstellung von Familienwohnung oder auch
  - eine Kooperation mit Anbietern auf dem regionalen Wohnungsmarkt

  erhöht werden.

b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Dekanate, Verwaltung, Asta, Gremienvertreter*innen, Gleichstellung, Marketing

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des Dialogverfahrens erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Prof. Dr. Oliver Locker-Grütjen
Name

Präsident
Funktion

Unterschrift

Kleve
Ort

18.06.2024
Datum

Prof. Dr. Tatiana Zimenkova
Name

Vizepräsidentin für Internationales und Diversität
Funktion

Unterschrift

Kleve
Ort

26.06.2024
Datum

Prof. Dr. Jörg Petri
Name

Vizepräsident für Studium, Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung
Funktion

Unterschrift

Kleve
Ort

26.6.2024
Datum

Michael Strotkemper
Name

Kanzler
Funktion

Unterschrift

Kleve
Ort

18.06.2024
Datum

Prof. Dr. Corinna Titze
Name

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Funktion

Unterschrift

Kleve
Ort

26.06.24
Datum