

audit familiengerechte hochschule

Dialogverfahren

Handlungsprogramm

Hochschule: Medizinische Hochschule Hannover

Auditor*in: Regine Steinhauer

Strategischer Rahmen

Die MHH will Familien gezielt unterstützen und die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Frauen und Männer fördern. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung will die Hochschule ihre Position als attraktive Arbeitgeberin und Ausbildungsstätte kontinuierlich festigen und ausbauen. Durch familiengerechte Strukturen und eine familienbewusste Kultur will sie hoch motivierte Studierende für sich gewinnen und exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der ganzen Welt anziehen. Zufriedenheit, Motivation und Bindung an die Hochschule sollen bei Studierenden und Beschäftigten gestärkt werden und den Leistungen in Lehre, Forschung und Krankenversorgung zugute kommen. Gegenüber Politik, Öffentlichkeit und Drittmittelgebern unterstreicht die MHH ihre familienfreundliche Wissenschafts- und Unternehmenskultur. Während des Dialogtages hat sich ein Bedarf an Klinik-spezifischen Projekten ergeben, der jedoch im Rahmen des audit familiengerechte hochschule nicht umgesetzt werden kann und deshalb für eine gewünschte, spätere Zertifizierung zum audit berufundfamilie vorgemerkt werden soll.

Umsetzungsstrategie: Die Nachhaltigkeit der geschaffenen familienunterstützenden Strukturen und die stetige Optimierung einer familiengerechten Hochschulkultur gehören zu den strategischen Entwicklungszielen der MHH. Entsprechend erfolgt die Umsetzung des audit-Handlungsprogramms i. S. eines Top-Down Prozesses, der ausgehend vom Präsidium in enger Abstimmung mit der Themenverantwortlichen alle Gremien der Hochschule und insbesondere den Senat strategisch einbindet. Zugleich gehen aus den Gremien, den Netzwerken des Gleichstellungsbüros, dem Personalrat und der Personalentwicklung wichtige Rückmeldungen „bottom-up“ in den Prozess ein und beeinflussen die Entwicklung mit. Über eine intensive und breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit werden Zielsetzungen und Maßnahmen des audit an alle Hochschulangehörigen kommuniziert. Die Maßnahmen werden kontinuierlich evaluiert und entsprechend weiterentwickelt.

Umsetzungsstruktur: Die optimal auf die Situation an der MHH zugeschnittene Umsetzungsstruktur mit einer Ansiedlung im Gleichstellungsbüro und bestehend aus audit-Leitung (Gleichstellungsbeauftragte), audit-Koordination und audit-Beirat wird beibehalten. Die Beiratsmitglieder, die von den Sektionen entsandt werden, tragen das Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zugleich als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ihre jeweiligen Sektionen zurück. Das Präsidium ist über die Vizepräsidentin für Wirtschaftsführung und Administration im Beirat präsent. Der Präsident ist durch kontinuierliche Feedback- und Abstimmungsgespräche mit der Themenverantwortlichen eingebunden. Nach eineinhalb Jahren erfolgt ein Austausch mit der Auditorin von der berufundfamilie zum Stand der Umsetzung.

Ressourcen: Es stehen ausreichend Personal- und Sachmittel für die Umsetzung des audit-Handlungsprogramms zur Verfügung. Die Verstetigung (Entfristung) der audit-Koordinationsstelle in Vollzeit erfolgte am 1.1.2017. Darüber hinaus stellt die MHH Personalmittel (10 Std., E9) für den Bereich „Pflege von Angehörigen“ zur Verfügung. Für das Haushaltsjahr 2021 werden Sachmittel mindestens wie im Haushaltsjahr 2020 dauerhaft bereit gestellt.

Verantwortlichkeiten: Die audit-Leitung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten als Themenverantwortliche, die in enger Abstimmung mit dem Präsidium, den Gremien der Hochschule und dem audit-Beirat agiert.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Service für Familien: Die MHH unterstützt Beschäftigte und Studierende mit einem breiten Serviceangebot in den Bereichen Elternschaft und Pflege von Angehörigen und adressiert sich dabei aktiv an Männer mit Familienaufgaben. Die bestehenden Kinderbetreuungsangebote sowie die familiengerechte Infrastruktur werden in vollem Umfang aufrechterhalten und bei Bedarf weiterentwickelt. Im Bereich Kinderbetreuung als auch im Bereich Pflege von Angehörigen steht Beschäftigten und Studierenden ein umfassendes Beratungs- und Informationsangebot zur Verfügung. Die Förderung der Vernetzung von Studierenden mit Betreuungsaufgaben sowie von pflegenden Angehörigen untereinander wird fortgeführt.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Die bestehenden Kinderbetreuungsangebote (Ganztagsregel-, Ferien-, Notfall- und flexible Kinderbetreuung) werden im bisherigen Leistungsumfang aufrechterhalten, sowohl was den Umfang der Plätze als auch den zeitlichen Umfang der Betreuung betrifft. Die Öffnung der Kinderbetreuung Campuskinder für weitere Personengruppen wird geprüft. Die Teilnahmebeiträge für die Ferienangebote werden weiterhin bezuschusst. Die Kinderbetreuung für „Lernsamstage“ für Studierende wird flexibler gehandhabt.

Die vorhandenen infrastrukturellen Angebote, z. B. Still- und Wickelraum, Eltern-Kind-Parkplätze sowie der Eltern-Kind-Raum für Studierende bleiben aufrechterhalten.

Das Gleichstellungsbüro als zentrale Anlaufstelle übernimmt weiterhin die Information und Vermittlung zu den Kinderbetreuungsmöglichkeiten und den weiteren Unterstützungsangeboten einschließlich des Themas „Pflege von Angehörigen (inklusive pflegebedürftiger Kinder)“.

Das Gleichstellungsbüro unterstützt und fördert weiterhin die Vernetzung von Studierenden mit Betreuungsaufgaben (z.B. regelmäßiger Eltern-Kind-Treff, Mailing-Liste etc.) als auch regelmäßige Treffen pflegender Beschäftigter und Studierender („Gesprächskreis“).

Der Väterbeauftragte unterstützt und fördert die Vernetzung von Vätern/Männern mit aktiven Familienaufgaben in der gesamten MHH, für alle Beschäftigtengruppen und die Studierenden. Zum Komplex „Elternzeit aus Väterperspektive“ wird ein Best-Practice-Leitfaden entwickelt.

b) Verantwortliche

audit-Leitung und audit-Koordination, Väterbeauftragter, Präsidium

2) Thema / Zielsetzung

Information und Kommunikation:

Die MHH führt die kontinuierliche interne und externe Information und Kommunikation zum Themenfeld Beruf/Studium und Familie sowie zur geschlechtersensiblen Medizin weiter und sichert das hohe Niveau, das in den letzten 15 Jahren aufgebaut werden konnte.

Väter und Männer mit Familienverantwortung werden als Zielgruppe aktiv angesprochen.

Die familienbewusste Ausrichtung der MHH und die Gleichstellung der Geschlechter werden durchgängig in allen Strategiepapieren und Ordnungen der MHH verankert. An der MHH wird eine durchgängig geschlechtergerechte Sprache verwendet.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Das gesamte gedruckte sowie elektronische deutsche und englische Informationsmaterial (inklusive des Familienportals) wird weiterhin in aktualisierter Form zur Verfügung gestellt und bedarfsgerecht weiterentwickelt, ebenso Übersetzungen in weitere Sprachen. Im Magazin der MHH und der Studierendenzeitschrift „Curare“ werden weiterhin Artikel zur familienbewussten Praxis an der MHH platziert. Die etablierten Kommunikationswege und -medien zur Erreichung von Studierenden (z. B. Homepage des AStA, ILIAS, Studienführer Hannibal, Erstsemesterzeitung) werden genutzt. Die Aktivitäten im Kontext des audit fgh werden bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen der MHH präsentiert.

Im Rahmen der monatlichen Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte sowie bei den Einführungstagen für Studienanfänger/innen werden die Leistungen und Ansprechpersonen vorgestellt. Über den Väterbeauftragten findet eine aktive Zielgruppen-Kommunikation zu Vätern/Männern mit Familienverantwortung an der MHH statt.

Bei Überarbeitungen von Strategiepapieren, Ordnungen, Dienstvereinbarungen und internen Formularen der MHH werden diese auf die Berücksichtigung von Vereinbarkeitsaspekten und die Gleichstellung der Geschlechter hin überprüft, ggf. überarbeitet und eine geschlechtergerechte Neuformulierung verwendet. Veröffentlichungen im MHH Info sowie im Inter-/Intranet werden geschlechtergerecht verfasst. Im MHH-Gleichstellungsbericht wird ausführlich über die Umsetzung des audit-Handlungsprogramms informiert.

Das Kompetenzzentrum für geschlechtersensible Medizin arbeitet kontinuierlich an der Förderung geschlechtersensibler Medizin. Es finden regelmäßig Veranstaltungen (Workshops, Tagungen) zu geschlechtersensibler Medizin statt. Aktuelle Entwicklungen geschlechtersensibler Themen in der Medizin werden regelmäßig über einen Newsletter (ca. viermal jährlich) und andere Printmedien kommuniziert. Die Internetseite mit aktuellen Informationen zu geschlechtersensibler Medizin wird kontinuierlich aktualisiert. Die Thematik wird zunehmend in das Curriculum der MHH-Studiengänge aufgenommen. Die MHH beteiligt sich an Wettbewerben und wirbt Drittmittel im Bereich geschlechtersensibler Medizin ein. (Diese Passage ggf. kürzen?)

b) Verantwortliche

audit-Leitung und audit-Koordination, Väterbeauftragter, Gleichstellung, Kompetenzzentrum für geschlechtersensible Medizin, Präsidium

3) Thema / Zielsetzung

Führung und Personalentwicklung:

Die Verantwortung von Führungskräften für das Thema Familienbewusstsein wird weiter gestärkt, Führungskräfte werden in ihrer Führungskompetenz und -praxis systematisch unterstützt.

Das Spektrum der Führungsmodelle wird um „Führung in Teilzeit“ erweitert.

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs sowie studierende/promovierende Paare mit Kind/Kinderwunsch werden gefördert. Personalentwicklung findet für alle MHH-Beschäftigte über alle Lebensphasen hinweg statt; unter Vereinbarkeitsaspekten gilt dies insbesondere für Fort- und Weiterbildung, familiär bedingte Arbeitszeitverkürzung und Beurlaubungen (Elternzeit/Pflegezeit). Der Umgang mit Befristungen wird als Kulturthema an der MHH aufgegriffen.

Familien-LOM wird weiter institutionalisiert.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Die regelmäßigen Strategiegespräche und die Zielvereinbarungsgespräche des Präsidiums mit den Klinik- und Institutsleitungen werden genutzt, um Vereinbarkeitsthemen in den strategischen Planungen der Abteilungen zu verankern. In die Führungsprojekte zur Lebensphasenorientierung werden Vereinbarkeit und Gender als quer liegende Themenkomplexe integriert (Sensibilisierung, Schulungen, kollegiale Beratung und Netzwerke etc.). Best Practice Beispiele für gute Führung werden erarbeitet und veröffentlicht. Verpflichtung der Führungskräfte, die jährlichen Personalgespräche (mit neuem Leitfadens) durchzuführen. Entwicklung neuer Führungsmodelle zu „Führen in Teilzeit“, für alle Bereiche der MHH. Das bestehende prozentuale Ungleichgewicht bei befristeten Arbeitsverhältnissen von Frauen und Männern wird abgebaut.

Systematisches Beurlaubungs- und Rückkehrmanagement (Mutterschutz, Eltern-/Pflegezeit): Information und Beratung vor Ausstieg, durchgängige Etablierung von Ausstiegsgesprächen incl. einvernehmlicher Klärung von Kontakthaltemaßnahmen incl. Fort- und Weiterbildung für die Abteilungen und für die Beschäftigten, als Ausstiegsvereinbarung dokumentiert.

Das Familien- und Gendermodul wird überarbeitet, bleibt integraler und verbindlicher Bestandteil der MHH-Führungskräfteentwicklung. Neukonzeptionierung einer Veranstaltung für neu berufene Professor_innen an der MHH mit Beiträgen des Personalmanagement, Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten, Gender und Vereinbarkeit sind strukturell verankert.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring sowie das Ellen-Schmidt-Habilitationsprogramm für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden fortgeführt, ggf. nachjustiert und dauerhaft mit Personal- und Sachmitteln in Höhe der letzten Jahre ausgestattet. Programme bzw. Maßnahmen für die Unterstützung nach der Habilitation werden entwickelt. Familien-LOM: Bewilligungszeitraum über einen längeren bzw. anders geschnitten Zeitraum als ein Jahresbudget/Kalenderjahr prüfen; Bindung an konsumtive und investive Mittel prüfen. Koordinierungsstelle für die Verwaltung und Abwicklung des Familien-LOM einrichten. Durch das Gleichstellungsbüro werden jeweils zweimal jährlich Veranstaltungen für werdende Eltern sowie zu den Themen „Frauen und Rente“, „Pflege von Angehörigen“ und „Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Frauen“ durchgeführt.

b) Verantwortliche

audit-Leitung, Väterbeauftragter, Gleichstellung, Präsidium, Leitung Personalentwicklung, Führungskräfte

4) Thema / Zielsetzung

Familiengerechte Studien- und Prüfungsbedingungen
Berücksichtigung von Betreuungsaufgaben in Studien- und Prüfungsordnungen, bei der Terminierung von Lehrveranstaltungen, in der Studienorganisation.

Schwangere Studentinnen und Studierende mit Betreuungsaufgaben werden in ihrem Studienalltag unterstützt.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Berücksichtigung von Betreuungsaufgaben in der Studienorganisation:

Die digitale Lehre wird über die Corona-Pandemie hinweg weitergeführt, Vorlesungen aufgezeichnet, so dass sie parallel und auch zeitversetzt abrufbar sind.

Informationen zu den Veranstaltungen des nächsten Semesters werden mit einem längerem Vorlauf den Studierenden zur Verfügung stellen, um Kinderbetreuung besser planen und organisieren zu können.

Es wird eine Struktur für eine regelmäßige Rückmeldung zu den familiengerechten Studien- und Prüfungsbedingungen aufgebaut; z.B. pro Semester ein Treffen mit Studierenden mit Kindern aller Studienjahre, Kooperation mit dem ASTA, Auswertung interner Studienevaluationen unter der Fragestellung 'familiengerechtes Studieren', institutionalisierter Austausch mit Studiendekanaten, Studentensekretariat MHH. Es wird angeregt, dass Studierende mit Kind/ern und mit pflegebedürftigen Angehörigen sich als Gruppe organisieren und Sprecher*innen benennen.

Das Studiendekanat gewährleistet weiterhin ein Maximum an individueller Unterstützung bei der Studienplangestaltung unter Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen der Studierenden, insbesondere im Modellstudiengang HannibaL. Die Jahrgangsbetreuerinnen unterstützen schwangere Studentinnen gezielt bei der Erreichung der Lernziele und informieren über mögliche Individualisierungen des Studienplans. Lehrverantwortliche ermöglichen Studierenden den Tausch von Pflichtveranstaltungen aus familienbedingten Gründen. Die Möglichkeiten, einen Zeitkorridor für eine 'Familienkohorte' in Prüfungsphasen einzurichten sowie Dozent/inn/en von konkreten Lehrveranstaltungen für Absprachen frühzeitig zu benennen, werden geprüft. In den Studien- und Prüfungsordnungen werden die Betreuungsaufgaben von Studierenden mit Kind/ern und pflegebedürftigen Angehörigen strukturell berücksichtigt. Studien- und Prüfungsordnungen werden unter diesen Aspekten überprüft und ggf. überarbeitet, damit strukturelle Nachteile für Studierende mit familiäre Fürsorgeverantwortung identifiziert und abgebaut bzw. verhindert werden können (Nachteilsausgleich).

b) Verantwortliche

audit-Leitung und audit-Koordination, Präsidium, Studiendekan*innen

5) Thema / Zielsetzung

Familienbewusste MHH - Rahmenbedingungen und Kultur im Hochschul- und im Klinikbereich: Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle sowie Möglichkeiten einer familiengerechten Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation werden an der MHH gefördert. In allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen werden Arbeitszeitmodelle entwickelt, die den familiären Gegebenheiten (Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) Rechnung tragen und gleichzeitig ein effizientes Arbeiten im Team erlauben.

Familiengerechtigkeit als Teil des Leitbildes der MHH wird von allen Abteilungen und Bereichen umgesetzt - dies wird durch das audit berufundfamilie für den Bereich Krankenversorgung systematisch weiterentwickelt und strukturell über verbindliche Maßnahmen hinterlegt.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Familienbewusste Arbeitszeitmodelle: Die Akzeptanz und Wertigkeit von Teilzeit wird über alle Bereiche und Hierarchie-Ebenen gestärkt, auch in Führungspositionen. Es wird ein Konzept für realisierbare, konkrete Teilzeit-Modelle entsprechend der Rahmenbedingungen der Kliniken entwickelt. In den Stellenausschreibungen wird auf Teilzeitfähigkeit hinweisen.

Schichtdienstmodelle werden unter Vereinbarkeitsaspekten erweitert und diversifiziert, z.B. mit gestaffelten Beginn oder Ende von Schichten, „Familienschichten“ für einen befristeten Zeitraum in besonderen Lebenslagen. Das Projekt Familienzeit wird wieder aufgegriffen. Elternzeitvertretungen werden frühzeitig nachbesetzt, für eine MHH-weite konsistente Qualität wird dazu ein QM-Prozess beschrieben. Die Möglichkeiten, Operationen während der Schwangerschaft durchzuführen, werden zunächst geprüft, Modelle dazu mit dem betriebsärztlichen Dienst entwickelt, Ermessensspielräume genutzt.

Besprechungen, Gremiensitzungen und Fortbildungen finden möglichst während der regulären Arbeitszeit statt, planbare und verlässliche Besprechungszeiten sind etabliert, Teilnahme auch per Videokonferenz und Telefon möglich, neuer digitaler Standard wird fortgeführt.

Es wird geprüft, ob eine Auditierung des Bereichs Krankenversorgung erfolgen kann. Daraufhin würden mit dem audit berufundfamilie Universitätsmedizin und Krankenversorgung eine Gesamtorganisation bilden, wobei die Rahmenbedingungen des Klinikbereichs relevante Arbeitsbedingungen auch für Wissenschaftler_innen und Lehrende setzen. Mit der Auditierung setzt sich der Klinikbereich systematisch und verbindlich mit den Anforderungen einer familienbewussten Personalpolitik auseinander, insbesondere hinsichtlich der Handlungsfelder Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, Führungskultur und Personalentwicklung. In der Information- und Kommunikation als auch den Serviceleistungen ist für alle Beschäftigtengruppen und die Studierenden ein sehr hohes Niveau erreicht.

b) Verantwortliche

audit-Leitung, Personalmanagement, Führungskräfte, Direktor der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin, Studiendekanat

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

Prof. Dr. Michael Peter Manns

Name

Präsident

Funktion


Medizinische Hochschule Hannover
Prof. Dr. med. M. Manns
Präsident
Carl-Neuberg-Straße 1 • 30625 Hannover
Telefon 0511 532-6000/6001 • Fax -6003

Unterschrift

Hannover

Ort

Datum

6.10.20