

Vereinbarkeitsbewusst führen: Impulse für eine familienfreundliche Hochschulkultur

Maßnahmen zur Unterstützung von Familie,
Beruf/Studium an Hochschulen

Mirjam Strecker BA



© Foto von Freepik

Agendaübersicht

- Herausforderungen und Chancen der Vereinbarkeit an Hochschulen
- Vereinbarkeitsbewusster Führungsstil als Schlüssel zum Erfolg
- Inspiration und Mitgestaltung für eine zukunftsfähige Hochschulkultur

Herausforderungen und Chancen der Vereinbarkeit an Hochschulen

Für Mitarbeiter*innen & Studierende

Private Anforderungen (Kinder, Pflege, Gesundheit) und berufliche/akademische Herausforderungen (Projekte, Prüfungen, Fristen) geraten zunehmend in Konflikt.

Die Pandemie hat dies verschärft und den Wunsch nach Flexibilität und Sinnhaftigkeit verstärkt.

Für die Hochschule

Im "War for Talent" um die besten Köpfe (Forschende, Lehrende, Mitarbeiter*innen und Studierende) wird eine unterstützende Kultur zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Es ist zudem Teil des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags.

Warum dieses Thema?

Die Realität an heimischen Hochschulen ist von spezifischen Herausforderungen geprägt:

- Universitätsgesetz (UG): Gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung und Frauenförderung.
- Wettbewerb: Hoher Leistungsdruck und Kampf um (internationale) Talente.
- Prekäre Verträge: Besonders die "Kettenvertragsregelung" erschwert Planbarkeit und Vereinbarkeit.
- Internationalität: Wachsende Notwendigkeit, internationale Forschende und Studierende erfolgreich zu integrieren.

Der österreichische Kontext

Lebensrealitäten von Mitarbeiter*innen und Studierenden

Vielfältige Lebenssituationen

Mitarbeiter*innen und Studierende haben unterschiedliche familiäre und persönliche Hintergründe, die ihre Zeitressourcen beeinflussen.

Auswirkungen auf Zeitressourcen

Persönliche Umstände wirken sich auf verfügbare Zeit und Belastungen im Arbeits- und Studienalltag aus.

Bedeutung des Verständnisses

Das Verständnis dieser Lebensrealitäten hilft, passende Unterstützungsangebote zu entwickeln und anzubieten.



© Foto von Nathan Dumlao auf Unsplash

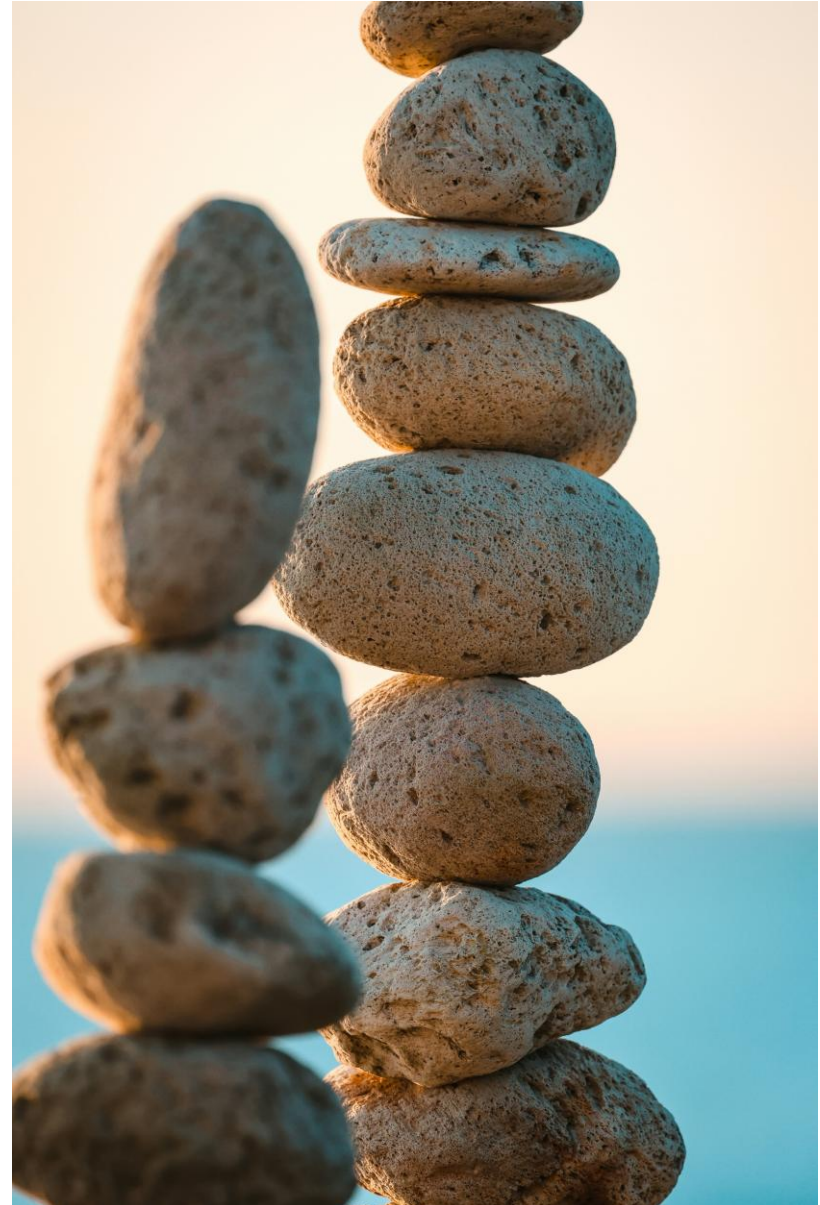
Leistungsanforderungen versus persönliche Bedürfnisse

Spannungsverhältnis zwischen Anforderungen

Berufliche Anforderungen in Lehre, Forschung und Verwaltung erzeugen oft Druck und Konflikte mit individuellen Bedürfnissen.

Balance zwischen Beruf und Privatleben

Die zentrale Herausforderung ist, eine ausgewogene Balance zwischen beruflichem Engagement und Privatleben zu erreichen.

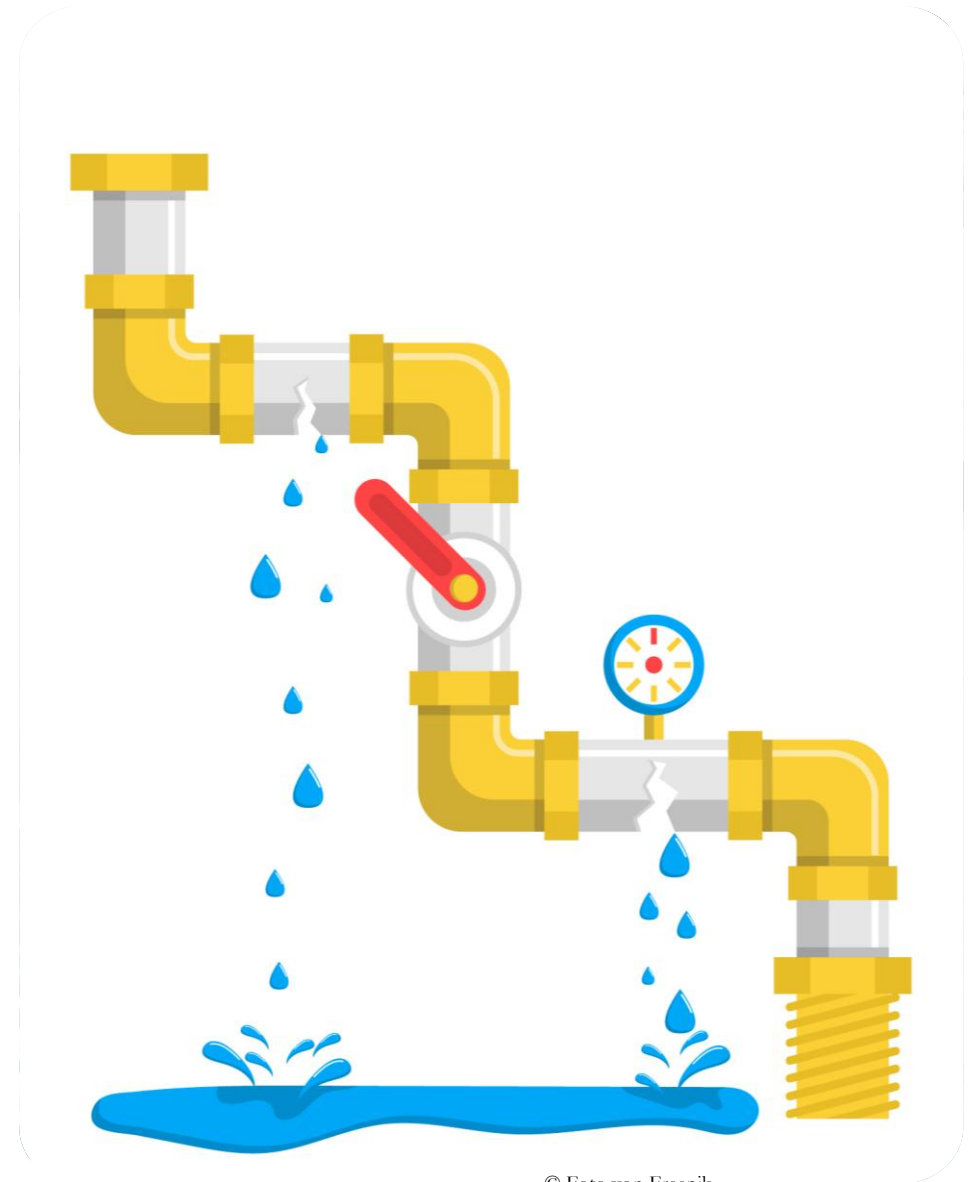


© Foto von Amanda Swanepoel auf Unsplash

Personal und Leaky Pipeline

Herausforderungen

- Hohe Befristungsquote: Mangelnde Planbarkeit trifft Familien- & Lebensplanung hart.
- "Publish or Perish": Hoher Druck kollidiert mit Betreuungszeiten.
- "Leaky Pipeline": Frauen verlassen die Wissenschaft überproportional oft nach dem PhD – oft mangels Vereinbarkeit.
- "UniCare": Die Pflege von Angehörigen (Eltern) wird zur wachsenden Herausforderung für etabliertes Personal.



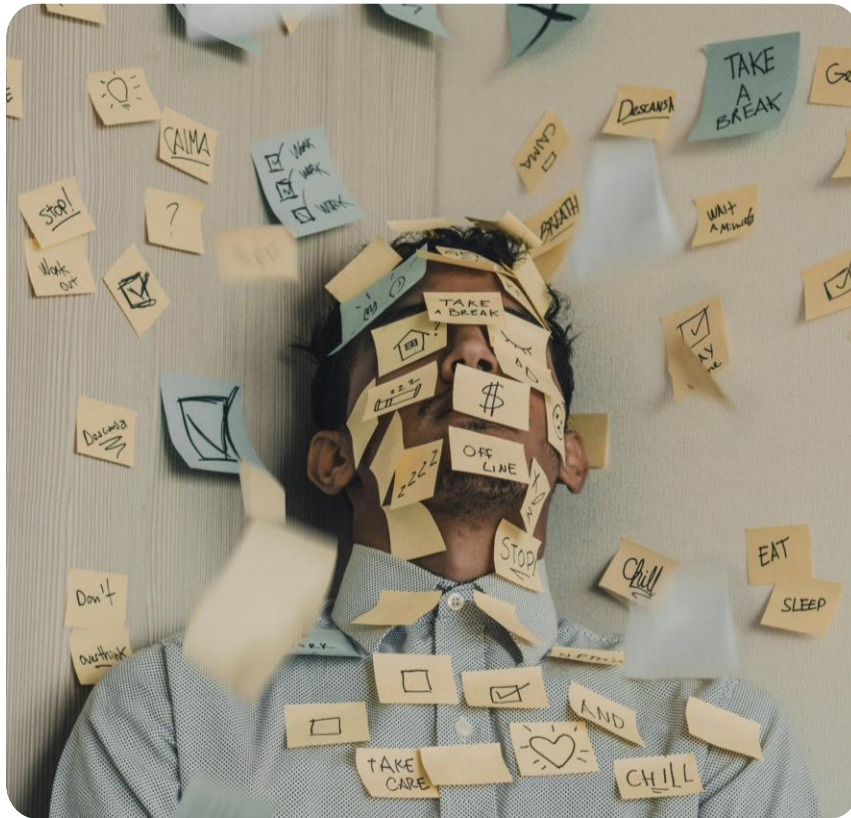
© Foto von Freepik

12 % der Studierenden haben Betreuungspflichten



Laut der Studierenden-Sozialerhebung 2023 haben 8% Kinder, 4% pflegen Angehörige. Diese Gruppen berichten von höherem Stress, finanziellen Engpässen und benötigen dringend flexible Studienstrukturen, um nicht zwischen Betreuung und Ausbildung zerrieben zu werden.

„Eine Kultur, die Vereinbarkeit ignoriert, führt zu Stress, Burnout und dem Verlust wertvoller Talente. Nicht-Handeln ist teurer als Handeln.“



© Foto von Luis Villasmil auf Unsplash

Studienlage und Zahlen: Stress, Burnout, Talentverlust

In einer österreichischen Studie erfüllten fast 50% der 2.248 befragten Studierenden die Kriterien für Burnout. Burnout geht mit einem 3,5-fach erhöhten Risiko für psychische Erkrankungen einher. Ursachen sind hohe Studienbelastung, Zeitdruck und fehlende Ressourcen wie soziale Unterstützung.

Es gibt eine klare Verbindung: Je schlechter die Vereinbarkeit, desto höher die Dropout-Quoten (Studienabbrüche) oder längere Unterbrechungen (Karenzierungen).

Bei Mitarbeiter*innen im Hochschulbereich beeinträchtigt Burnout die Qualität des Bildungssystems insgesamt und sorgt für erhöhten Krankenstand, Leistungsreduktion und steigende Fluktuation.

Potenziale einer familienfreundlichen Hochschulkultur



© Foto von Artem Kniaz auf Unsplash

Vorteile für Hochschule und Angehörige

Steigerung von Motivation und Leistung durch flexible Rahmenbedingungen, was zu höheren Bewerber*innenzahlen und Mitarbeiter*innenloyalität führt.

Mehr Chancengerechtigkeit für Studierende und Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen, etwa durch Betreuungseinrichtungen, Eltern-Kind-Zimmer und flexible Studien- oder Arbeitszeitmodelle.

Förderung der Vielfalt und Potenzialentfaltung aller Hochschulangehörigen, was innovative und gemischte Teams begünstigt.

Potenziale einer familienfreundlichen Hochschulkultur



© Foto von John Cameron auf Unsplash

Gesellschaftspolitischer und institutioneller Mehrwert

Familienfreundliche Serviceangebote wirken sich positiv auf das Image und Klima der Hochschule aus und tragen zum gesellschaftlichen Wandel bei.

Nachhaltige Struktur- und Standortentwicklung durch strategisch geplante und koordinierte Programme sowie zentrale Familienservices.

Wettbewerbsvorteile bei der Rekrutierung von Fachkräften und der Bindung von Talenten im internationalen Vergleich

Vereinbarkeitsbewusster
Führungsstil als Schlüssel zum
Erfolg

Strukturelle Rahmenbedingungen

Flexible Arbeits- und Studienzeitmodelle, wie Teilzeitoptionen, Homeoffice und Gleitzeitregelungen, Möglichkeit zur Arbeitsunterbrechung bei Pflegeverantwortung erleichtern die Vereinbarkeit.

Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen und individuellen Betreuungsangeboten (z.B. Eltern-Kind-Zimmer, Ferienprogramme).

Planbare Karrierewege und gezielte Auszeiten ermöglichen, um Beruf/Studium und Familie besser unter einen Hut zu bringen.

Zertifizierungsprozesse (z.B. „audit hochschuleundfamilie“) unterstützen Hochschulen bei der Entwicklung und Umsetzung passender Rahmenbedingungen und sind objektiv überprüfbar.



© Foto von Joshua Tsu auf Unsplash

Leitbild, Werte & Verhaltensrichtlinien

Verhaltensrichtlinien an Hochschulen

Hochschulen folgen meist gemeinsamen Werten und schaffen verbindliche Verhaltensstandards, die ein respektvolles, faires und verantwortungsbewusstes Miteinander gewährleisten.

Leitbild & Werte

Im Leitbild der Hochschulen sind oftmals wichtige Punkte auch im Bezug auf Vereinbarkeit und Vielfalt verankert wie z.B.

Familienfreundlichkeit

Bedeutung für Hochschulalltag

Die Einhaltung von Richtlinien und das Leben der Werte/des Leitbilds gewährleistet Transparenz und Vertrauen in der Hochschulkommunikation.



© Foto von Walls.io auf Unsplash

Kulturelle und organisationale Rahmenbedingungen

Vorbildwirkung und Sensibilisierung der Führungskräfte durch Schulungen und praktische Unterstützung. Führungskräfte leben Vereinbarkeit authentisch vor und fördern eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung.

Gute Vernetzung mit Familienservice, Gleichstellungsstelle und weiteren Beratungsinstitutionen.

Abkehr von Präsenzkultur zugunsten ergebnisorientierter Leistungsbewertung.

Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit durch Präventions- und Beratungsangebote.



© Foto von Anthony Garand auf Unsplash

Fürsorgepflicht der Führungskräfte

Führungskräfte tragen die Verantwortung für das Wohlergehen der Mitarbeiter*innen an Hochschulen.

Es bestehen verbindliche rechtliche Standards für Führung und Management an Universitäten.

Verantwortung und Compliance: Führungskräfte müssen für die Einhaltung von Fürsorgepflicht und Standards sorgen.



© Foto von khampha phimmachak auf Unsplash

Wege der Kommunikation

Offene Kommunikation

Offene und vertrauensvolle Kommunikationskultur fördern, in der persönliche Vereinbarkeitsbedarfe selbstverständlich angesprochen und berücksichtigt werden. z.B. Entwicklungs- und Mitarbeiter*innengespräche, in denen Lebensphasen und individuelle Vereinbarkeitsmodelle aktiv thematisiert werden.

Gewaltfreie Kommunikation

Durch gewaltfreie Kommunikation werden Konflikte respektvoll gelöst und Beziehungen gestärkt.

Inklusive Sprache

Inklusive Sprache fördert Gleichberechtigung und Rücksichtnahme auf Vielfalt am Arbeitsplatz.

Feedback- und Fehlerkultur

Eine offene Feedback- und Fehlerkultur unterstützt kontinuierliches Lernen und ein positives Arbeitsklima.

(Familienfreundliche) Meeting Policies

Institutionelle Regeln strukturieren Meetings effizient, um Zeit zu sparen und klare Kommunikation zu gewährleisten.



© Foto von Volodymyr Hryshchenko auf Unsplash

Best Practice: Das "kleine" Beispiel Meeting

Nicht vereinbar

Termin: Freitag, 16:30 Uhr.

Agenda: "Team-Update" (vage).

Format: Nur in **Präsenz**, Pflicht für alle.

Ergebnis: Stresst **alle** mit Betreuungspflichten, ist ineffizient und signalisiert "Dienst nach Vorschrift" reicht nicht.

Vereinbarkeitsbewusst

Termin: **Dienstag**, 10:00 Uhr.

Agenda: 3 klare **Punkte**, Ziel wird kommuniziert.

Format: **Hybrid** (Präsenz + Online), Teilnahme je nach Relevanz der Agendapunkte.

Ergebnis: Effizient, inklusiv und respektvoll gegenüber der Zeit aller **Teilnehmenden**.

Vereinbarkeitsbewusste Führung leben _ 1

Empathische Führung

Sensibilität und Offenheit für vielfältige Lebens- und Familiensituationen der Mitarbeiter*innen und Studierenden. Führungskräfte zeigen Einfühlungsvermögen und gehen flexibel auf Mitarbeiter*innenbedürfnisse ein.

Weitergabe von Informationen

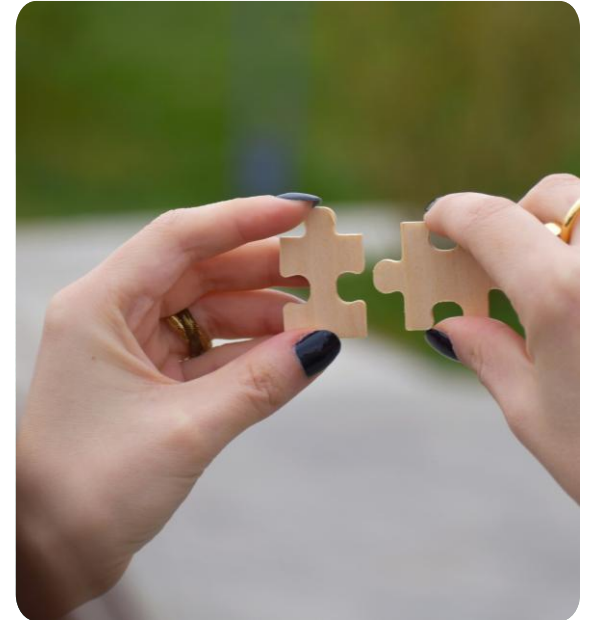
Regelmäßige Information über Vereinbarkeitsangebote.

Partizipation ermöglichen

Mitarbeiter*innen werden aktiv in Entscheidungen eingebunden und zur Teilhabe ermutigt. Freien Austausch von Ideen fördern und Raum schaffen für innovative Lösungen.

Anerkennung besonderer Anlässe

Die Würdigung von besonderen Ereignissen motiviert Mitarbeiter*innen und stärkt die Hochschulkultur nachhaltig.



© Foto von Vardan Papikyan auf Unsplash

Vereinbarkeitsbewusste Führung leben _ 2

Individuelle Absprachen

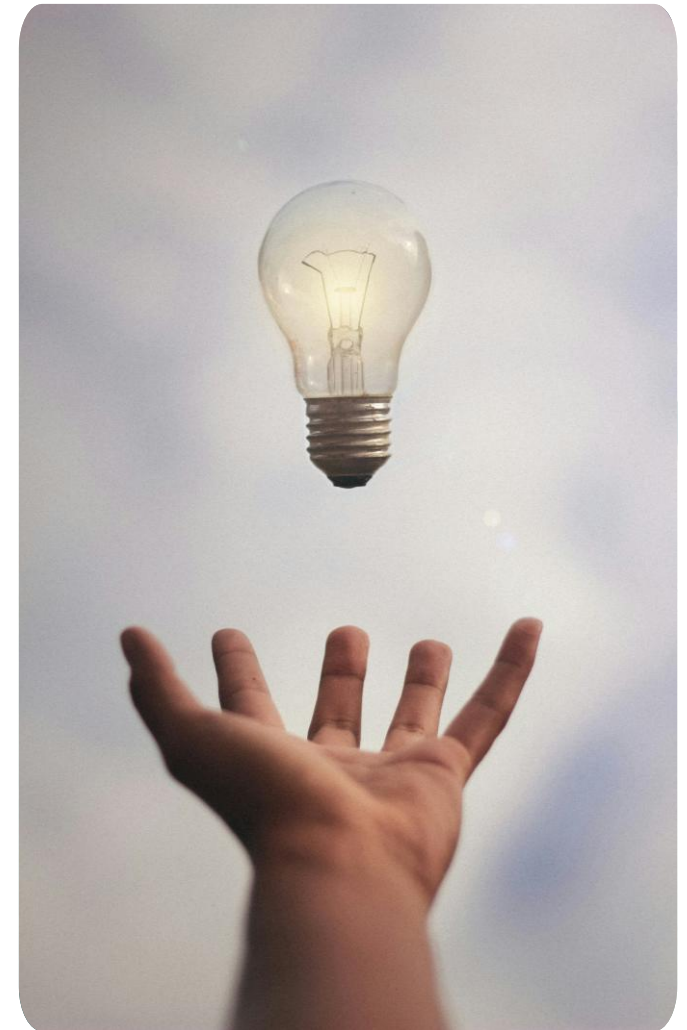
Maßgeschneiderte Lösungen helfen Mitarbeiter*innen, familiäre Herausforderungen besser zu bewältigen und Arbeitsfähigkeit zu sichern.

Beratung und Unterstützung

Gezielte Beratungsangebote fördern das Wohlbefinden und helfen, familiäre Belastungen zu reduzieren. **Unterstützung** bei der Organisation von Betreuungsaufgaben (z.B. Kinderbetreuung, Pflegeangeboten).

Positives Arbeitsklima

Vertrauen und Zusammenarbeit schaffen ein förderliches und motivierendes Arbeitsumfeld im Team.



© Foto von Júnior Ferreira auf Unsplash



© Foto von Freepik

Motivation, Gesundheit und Zufriedenheit fördern

Work-Life Balance fördern

Führungskräfte unterstützen die Balance zwischen Arbeit und Privatleben zur Steigerung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit.

Stressreduktion am Arbeitsplatz

Weniger Stress am Arbeitsplatz führt zu besserer Gesundheit und höherer Motivation der Mitarbeiter*innen

Langfristige Leistungsfähigkeit

Gesunde und zufriedene Mitarbeiter*innen zeigen nachhaltige Motivation und bessere Leistungsfähigkeit.

„Wer sich in schwierigen Zeiten unterstützt und getragen fühlt, ist in stabilen Phasen motivierter und engagierter.“

Inspiration und
Mitgestaltung für eine
zukunftsfähige
Hochschulkultur

Beteiligung und Austausch in der Hochschulgemeinschaft

Aktive Beteiligung

Aktive Teilnahme an Arbeitsgruppen stärkt den Zusammenhalt und fördert den gegenseitigen Austausch von Ideen und Erfahrungen.

Wissenstransfer

Der Austausch von Wissen innerhalb der Hochschulgemeinschaft ermöglicht die Entwicklung innovativer Vereinbarkeitsstrategien.

Vernetzung fördern

Vernetzung durch Austauschformate schafft neue Synergien und stärkt die Zusammenarbeit unter Studierenden und Mitarbeiter*innen

Unikid-Unicare

<https://www.unikid-unicare.at/>

Mutterschaft & Wissenschaft

<https://mutterschaftundwissenschaft.univie.ac.at/>

Die Praxis: Was tun, wenn...?

...die Führungskraft oder die Rahmenbedingungen nicht mitspielen?

Ihr Werkzeugkoffer (1/2): Interne Wege



Das direkte Gespräch

Proaktiv & lösungsorientiert. "Ich kann X leisten, wenn Y möglich ist." Klare Grenzen aufzeigen und Wünsche formulieren.



Betriebsrat / ÖH / AKG

Der Betriebsrat ist die stärkste Vertretung.
Die ÖH bietet Rechtsberatung.
Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät in Ungleichbehandlungs-/Diskriminierungsfällen.



Interne Stellen

Familienservicebüro, Personalentwicklung, Koordinationsstelle für Gleichstellung. Sie beraten vertraulich und kennen die Uni-Strukturen.

Ihr Werkzeugkoffer (2/2): Externe Wege

Rechtliche Grundlagen kennen



Arbeitszeitgesetz, Regelungen zur Pflegefreistellung, Väterkarenz, Gleichbehandlungsgesetz. Wissen stärkt Ihre Position.

Netzwerke & Allianzen



Sprechen Sie mit Kolleg*innen oder Mitstudierenden. Oft sind Sie nicht allein. Gemeinsam lässt sich mehr bewegen.

Externe Beratung



Die Arbeiterkammer (AK) für Angestellte und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) bei Diskriminierung sind starke externe Partner.



Nachhaltige Veränderungen durch Kulturwandel

Kulturwandel in Hochschulen

Nachhaltige Veränderungen benötigen einen Kulturwandel, der von allen Hochschulmitgliedern gemeinsam getragen wird.

Rolle der Führung

Vereinbarkeitsbewusste Führung unterstützt aktiv den Kulturwandel und treibt Veränderungen voran.

Beginnen wir heute!

Vereinbarkeitsbewusstes Handeln ist eine Haltung, die jede*r Einzelne im Team
und an der Hochschule (mit-)gestalten kann.

„Wer sich in schwierigen Zeiten unterstützt und getragen fühlt, ist in stabilen Phasen motivierter und engagierter.“