

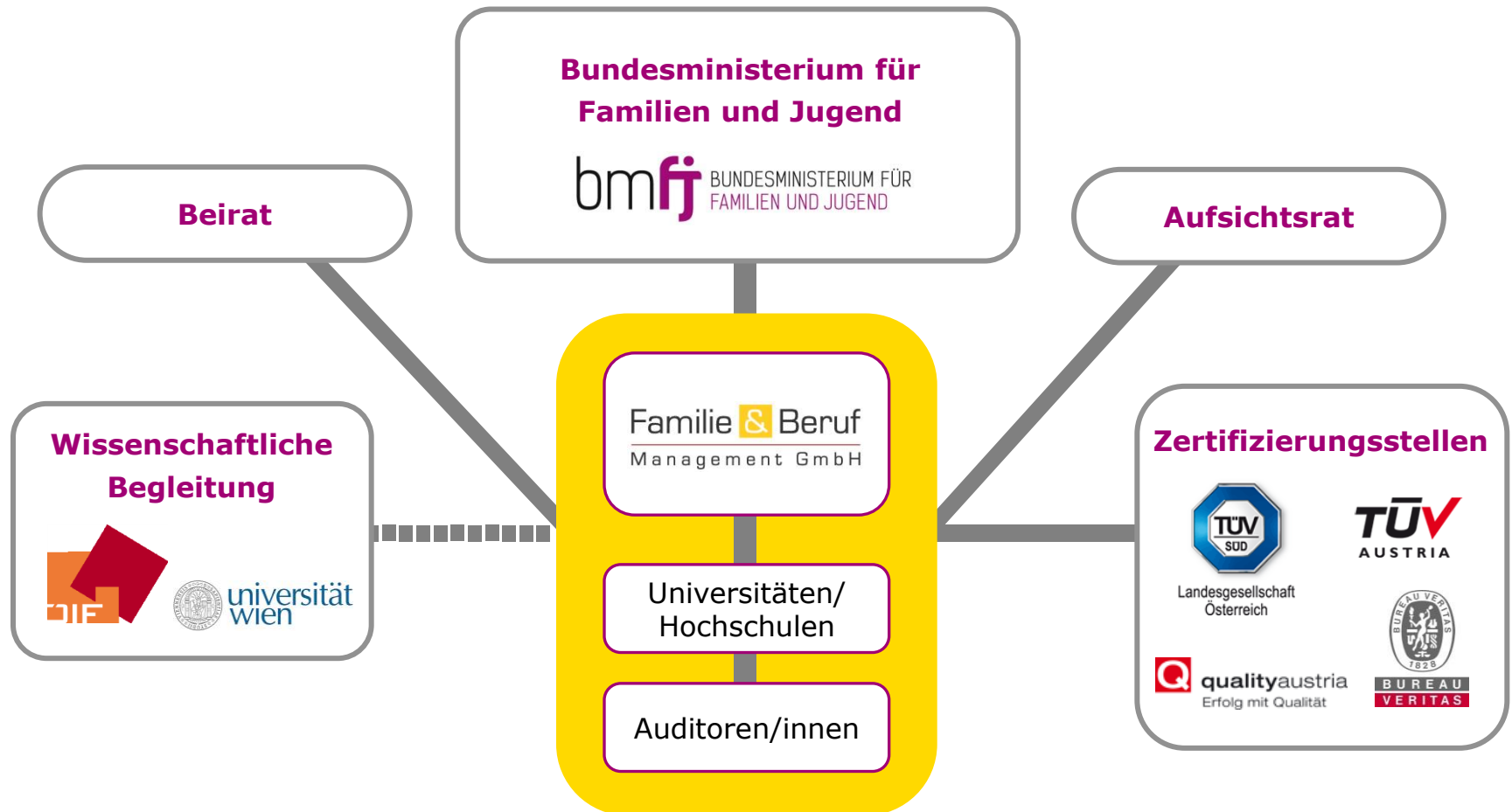


Familienbewusste Hochschulpolitik. Vereinbarkeit auf allen Ebenen.

Mag. Elisabeth Wenzl

Familie & Beruf Management GmbH

Trägerstruktur/Akteure im Audit



Am Arbeitsmarkt: Fachkräftemangel

- Demographische Veränderungen treiben Fachkräftemangel voran
- 83 % der Unternehmen haben Probleme bei der Suche nach Fachkräften
- 600.000 Facharbeitskräfte werden bis 2020 fehlen

Generation Y/Millennials

- Suchen sich Arbeitgeber immer stärker nach „weichen Faktoren“ aus
- Legen besonders viel Wert auf eine gute Work-Life-Balance und damit auch eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Was heißt das für den Arbeitgeber?

- „War for talents“ – man muss zukünftige Mitarbeiter/innen von sich als Arbeitgeber überzeugen
- Besonders auch im wissenschaftlichen Bereich sehr wichtig

Mütter - von verstecktem Potential profitieren

- **Wachsende Erwerbsbeteiligung Frauen**

(2002: 61,2%, 2012: 67,3% der 15- bis 64-Jährigen) – vor allem auf den starken Zuwachs an Teilzeitarbeit zurückzuführen

- **Hohe Teilzeitquote**

Rund 81% aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich

Bei 37,3% der teilzeitbeschäftigten Frauen waren Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend für Teilzeitbeschäftigung

Was heißt das für den Arbeitgeber?

- Erhöhung der Flexibilität
- Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ermöglichen
- Individuelle Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Betrieb einrichten
- Strukturierten Aus- und Wiedereinstieg fördern
- Gesteigerter Kommunikationsaufwand
- Potential erwerbstätiger Frauen nützen

Väterkarenz wird immer beliebter

- Zahl der Männer, die in Karenz gehen ist stetig ansteigend
(2002: 2,3%, 2011: 8,4% aller Personen in Karenz) Quelle: JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH, Karenzväter in Zahlen, Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der
Sozialversicherungsträger, Sybille Reidl, Helene Schiffbänker, März 2013
- Besonders bei den Kinderbetreuungsgeldvarianten mit kürzerer Bezugsdauer und höherer Geldleistung -> bereits jeder dritte Vater
- Neue Möglichkeiten werden positiv angenommen

Was heißt das für den Arbeitgeber?

- Nicht mehr nur familienfreundliche Maßnahmen für Frauen, sondern für die gesamte Belegschaft
- Erhöhung der Flexibilität für die gesamte Belegschaft
- Strukturierten Aus- und Wiedereinstieg professionalisieren
- Gesteigerter Kommunikationsaufwand

Pflege von Angehörigen „Vereinbarkeit weiter denken“

- **Internationales Jahr der Familie**

Arbeitskreis „Vereinbarkeit weiter denken“ des Bundesministeriums für Familien und Jugend mit einem Schwerpunkt auf der Pflege naher Angehöriger unter der Leitung der Familie & Beruf Management GmbH

- Im Arbeitskreis vertreten waren Familienorganisationen, Arbeitnehmervertreter, Arbeitgebervertreter, Unternehmen, Pflegedienstleister, Wissenschaftler, etc.

Ergebnis des Arbeitskreises

- Im Rahmen einer strukturierten Befragung der Teilnehmer wurden drei Maßnahmen definiert, wo in Österreich am meisten Aufholbedarf in Unternehmen zu bestehen scheint.
 - Teilnahme an Schulungen auch während längerer Freistellungen
 - Ansprechpartner für das Thema „Pflege und Beruf“
 - Kommunikation des Themas „Pflege“ und der Angebote für Pflegende

Pflege von Angehörigen „Vereinbarkeit weiter denken“

- Generation Sandwich
Personen, die bisher Kinder zu versorgen hatten, versorgen gleich daran anschließend z.B. die eigenen Eltern
- Rund ein Drittel aller Unternehmen, die in den letzten Jahren am Audit teilgenommen haben, thematisiert das Thema der Pflege von Angehörigen

Wer pflegt in Österreich?

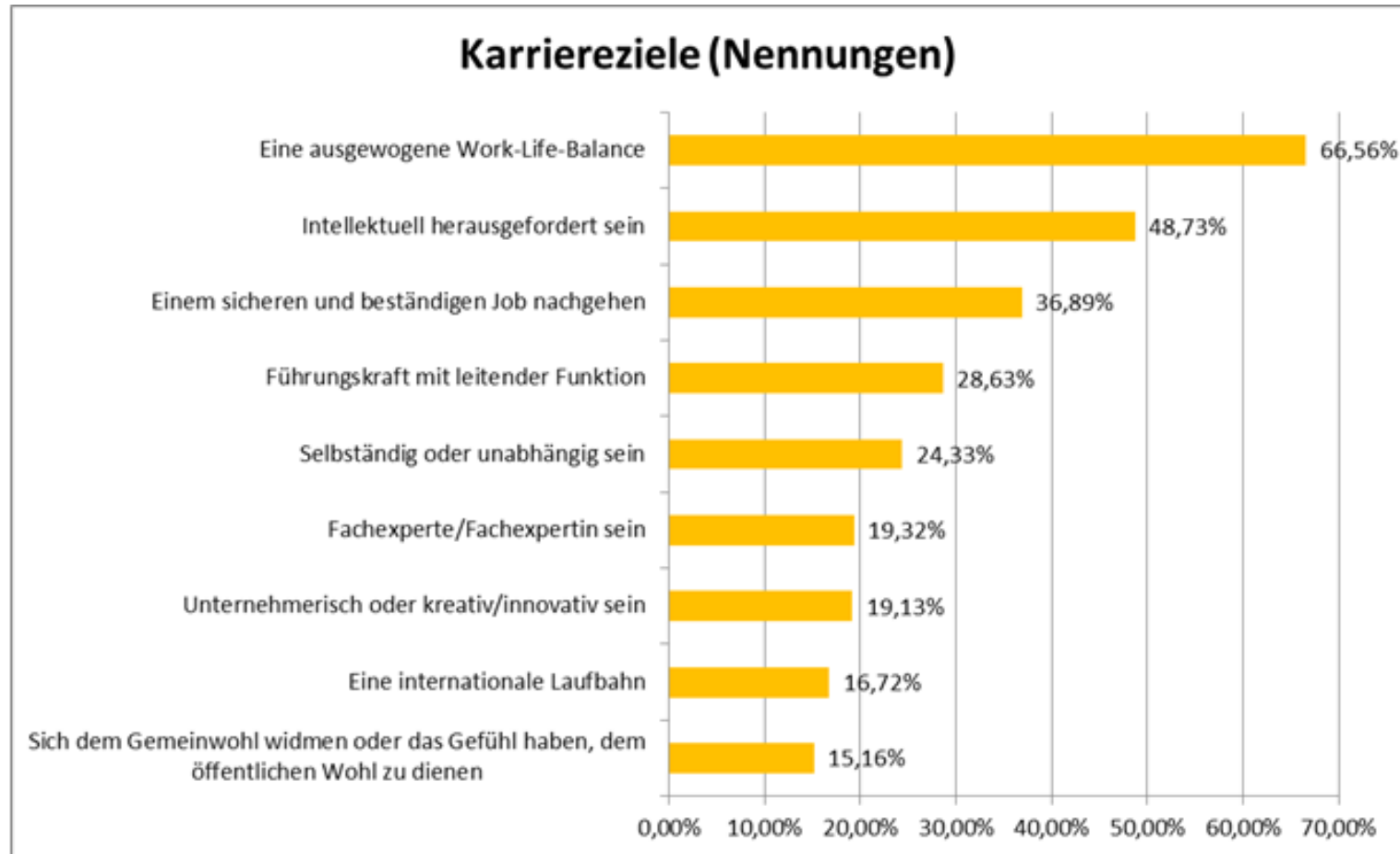
- Schwierige Datenlage, da Daten häufig nicht verknüpft (zu Pflegegeldbezug, Inanspruchnahme formeller Dienstleistungen, etc.)
- OECD-Publikation „Help wanted“ (2011) – Ergebnisse auf Ö bezogen:
 - 2008 wurden 24% der Bevölkerung über 65 Jahren (Pflegegeldbezieher) zuhause (aber nicht unbedingt durch Angehörige) gepflegt
 - 2009 erhielten 0,9% der Bevölkerung Pflegeleistungen in einer Institution; 1,4% zuhause und 3% informelle Pflegeleistungen zuhause
- Schätzung Ö, Studie Pochobradsky et al. (2005) (Befragung von 1150 Pflegegeldbeziehern)
80% der pflegebedürftigen Menschen werden zu Hause durch Angehörige gepflegt

- Neue Social-Survey-Daten: „Sind Sie oder waren Sie in den letzten Jahren für die Pflege eines alten oder behinderten Familienmitglieds verantwortlich?“

Geschlecht			Ja, regelmäßig	Ja, manchmal	Nein
männlich	Nach Alter	18-29	1,8%	3,7%	94,5%
		30-34	1,8%	1,6%	96,6%
		35-45	3,3%	6,5%	90,2%
		46-64	6,3%	8,4%	92,3%
		65+	4,7%	2,9%	92,3%
		Gesamt	4,1%	5,4%	90,4%
weiblich	Nach Alter	18-29		1,8%	98,2%
		30-34	1,3%	7,7%	91,0%
		35-45	10,2%	7,2%	82,6%
		46-64	14,9%	17,2%	68,0%
		65+	16,9%	7,2%	75,9%
		Gesamt	7,6%	7,6%	84,9%

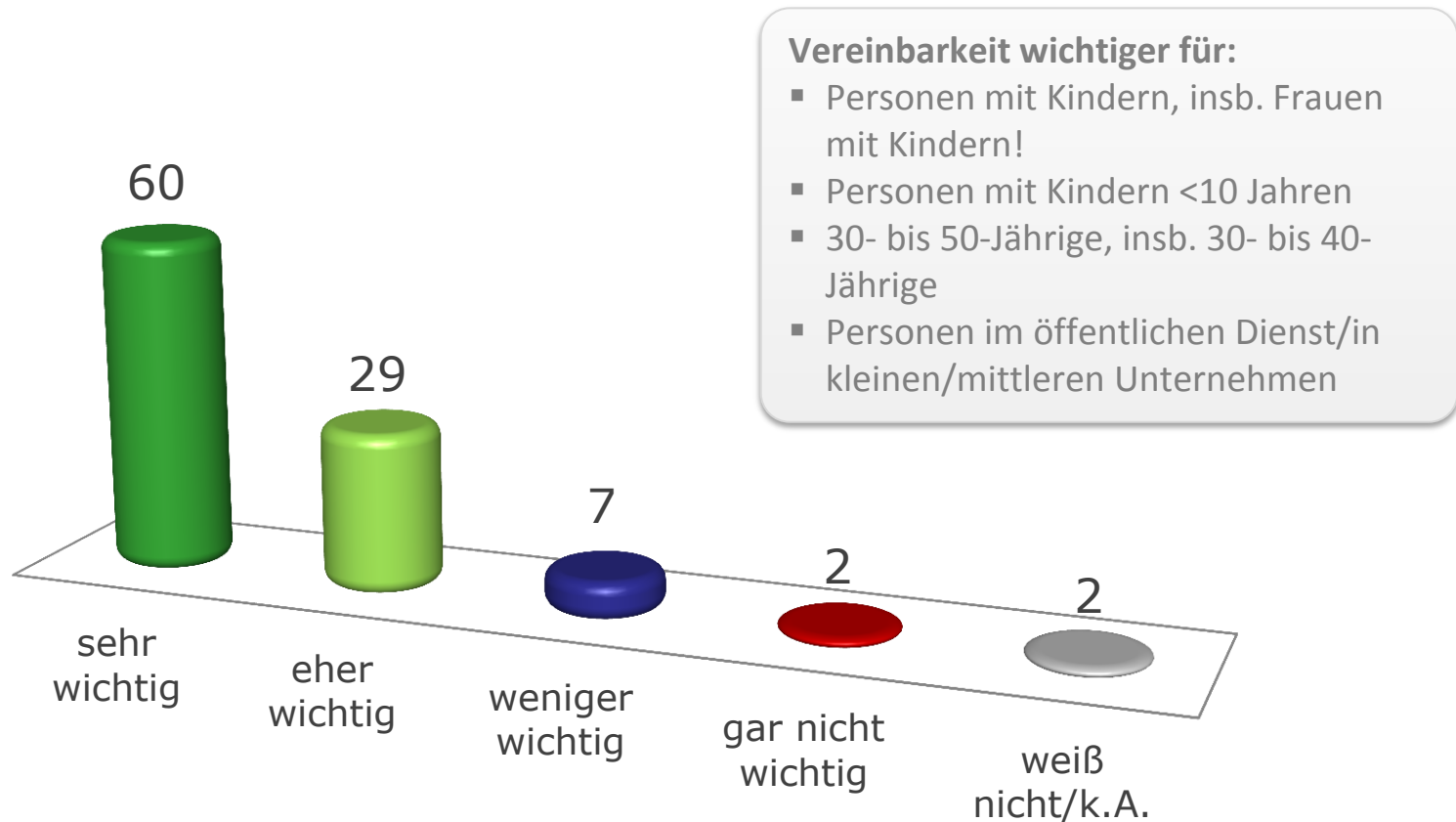
- Was erwarten junge Menschen?

Karriereumfrage der Kepler Society der JKU Linz im Jänner 2013, n=1.537



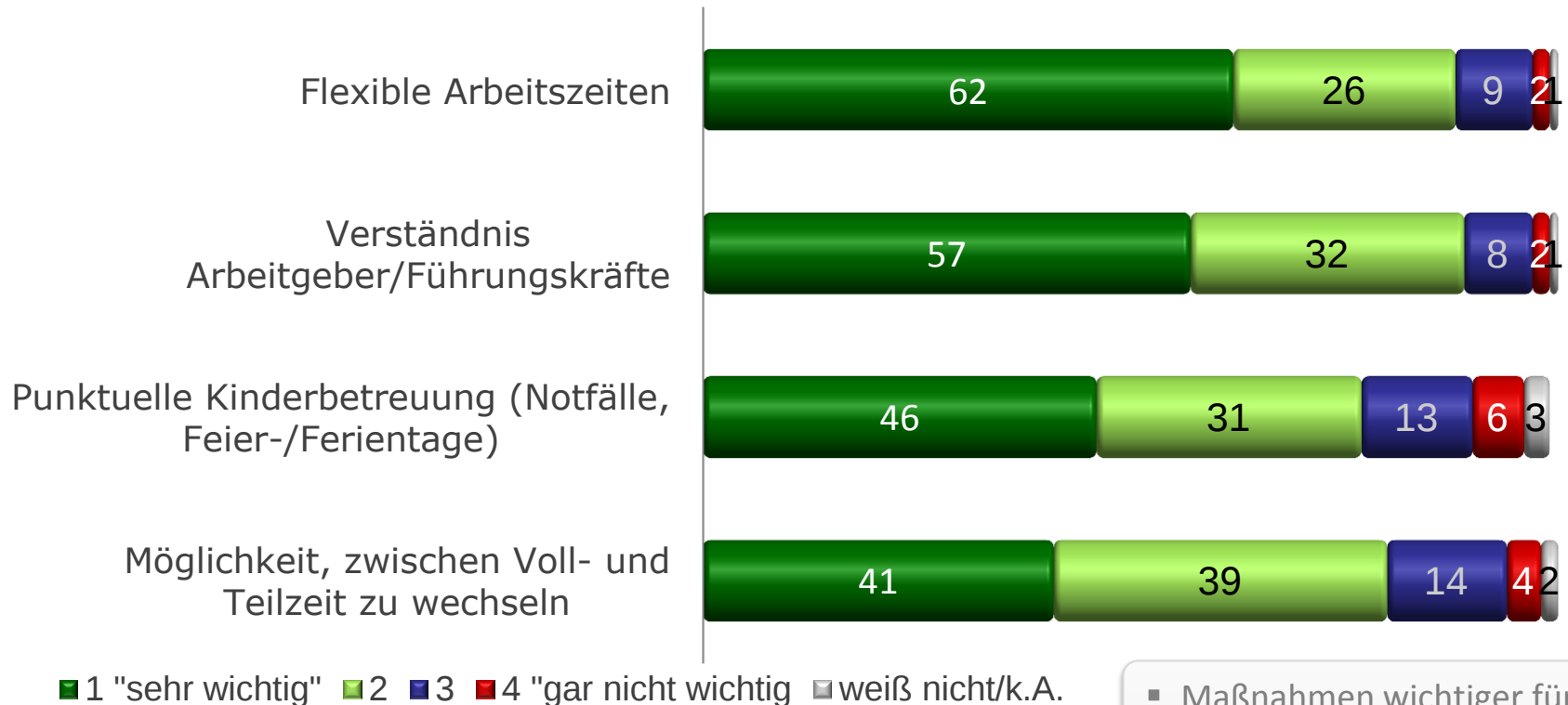
Wichtigkeit Vereinbarkeit Familie & Beruf bei Jobauswahl

(in Prozent, Fragestellung: „Wie wichtig ist Ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl?“) Online Befragung, Stichprobengröße: 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich



Welche Maßnahmen für Vereinbarkeit besonders wichtig?

(in Prozent, rotierend angezeigt, Fragestellung: „Welche Maßnahmen sind für Sie besonders wichtig, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können?“)



- Maßnahmen wichtiger für Frauen (v.a. mit Kindern), Personen mit Kindern und 30- bis 50-Jährige

Ranking der wichtigsten Faktoren bei der Jobauswahl

(Rangreihung zwischen Rangplatz 1 und Rangplatz 10, Fragestellung: „Welche Faktoren sind Ihnen bei der Jobauswahl besonders wichtig? Bitte reihen Sie die einzelnen Faktoren nach deren Wichtigkeit, beginnend mit dem Wichtigsten.“)

- Gute Bezahlung (**Platz 1**, Mittelwert Rangplatz: 3,20)
- Vereinbarkeit Familie & Beruf (**Platz 2**, Mittelwert: 4,28)
- Respektvoller Umgang (**Platz 3**, Mittelwert: 4,31)
- Nähe des Arbeitsortes (**Platz 4**, Mittelwert: 4,34)
- Arbeitsinhalte (**Platz 5**, Mittelwert: 4,78)
- Aufstiegs-/Karrierechancen (**Platz 6**, Mittelwert: 6,35)
- Weniger Stressbelastung (**Platz 7**, Mittelwert: 6,72)
- Aus-/Weiterbildungsprogramm (**Platz 8**, Mittelwert: 6,91)
- Image des Arbeitgebers (**Platz 9**, Mittelwert: 7,18)
- Gesundheitsvorsorge durch Arbeitgeber (**Platz 10**, Mittelwert: 7,64)

Was können Arbeitgeber/Hochschulen tun?

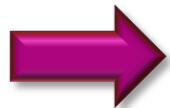
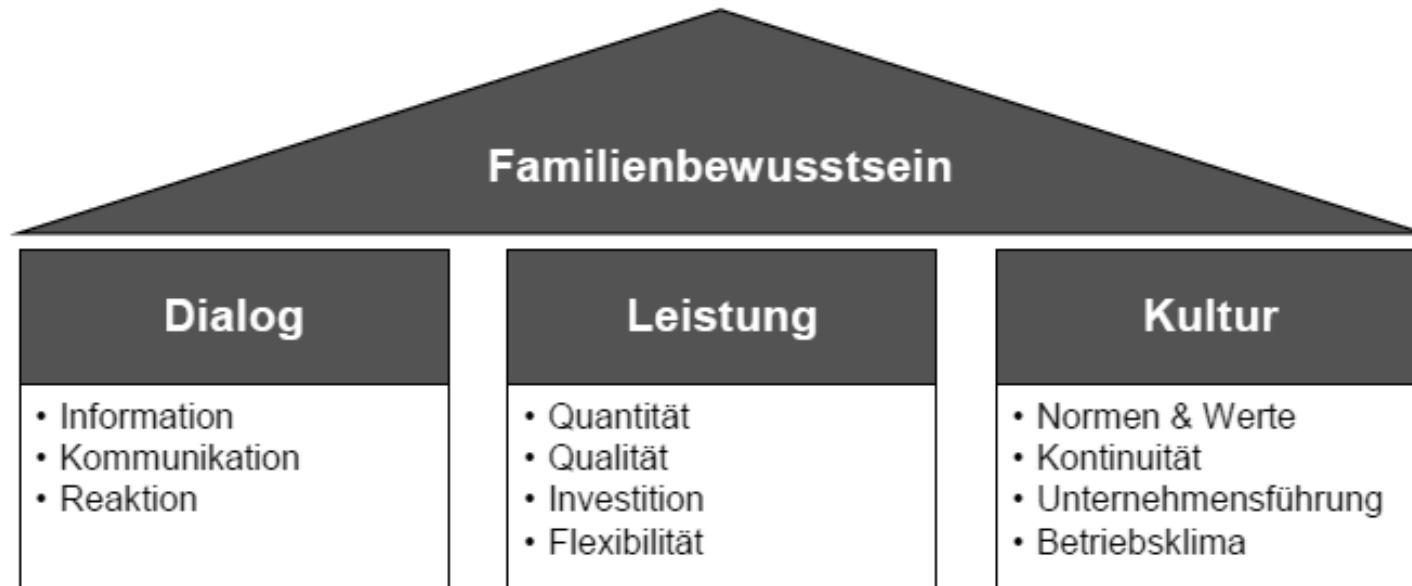
- Nachhaltig familienfreundliche Maßnahmen umsetzen
- Interne Kommunikation erhöhen
- Mitarbeiter/innen in die Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen mit einbeziehen – nicht am Bedarf vorbei arbeiten
- Verantwortung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf übernehmen
- Burn out-Prävention
- Externe Kommunikation erhöhen – Employer Branding

Was bringt's?

- 23% weniger krankheitsbedingte Fehltage
- Fluktuation ist um 10% geringer – weniger Recruitingkosten für Neueinstellungen
- Mitarbeitermotivation um 11% höher
- Verbesserung der Mitarbeiterbindung – Know how bleibt im Unternehmen
- Attraktiver für qualifiziertes Personal
- **INSGESAMT: Höhere Mitarbeiterzufriedenheit - Nachhaltige Wettbewerbsvorteile**

berufundfamilie-Index

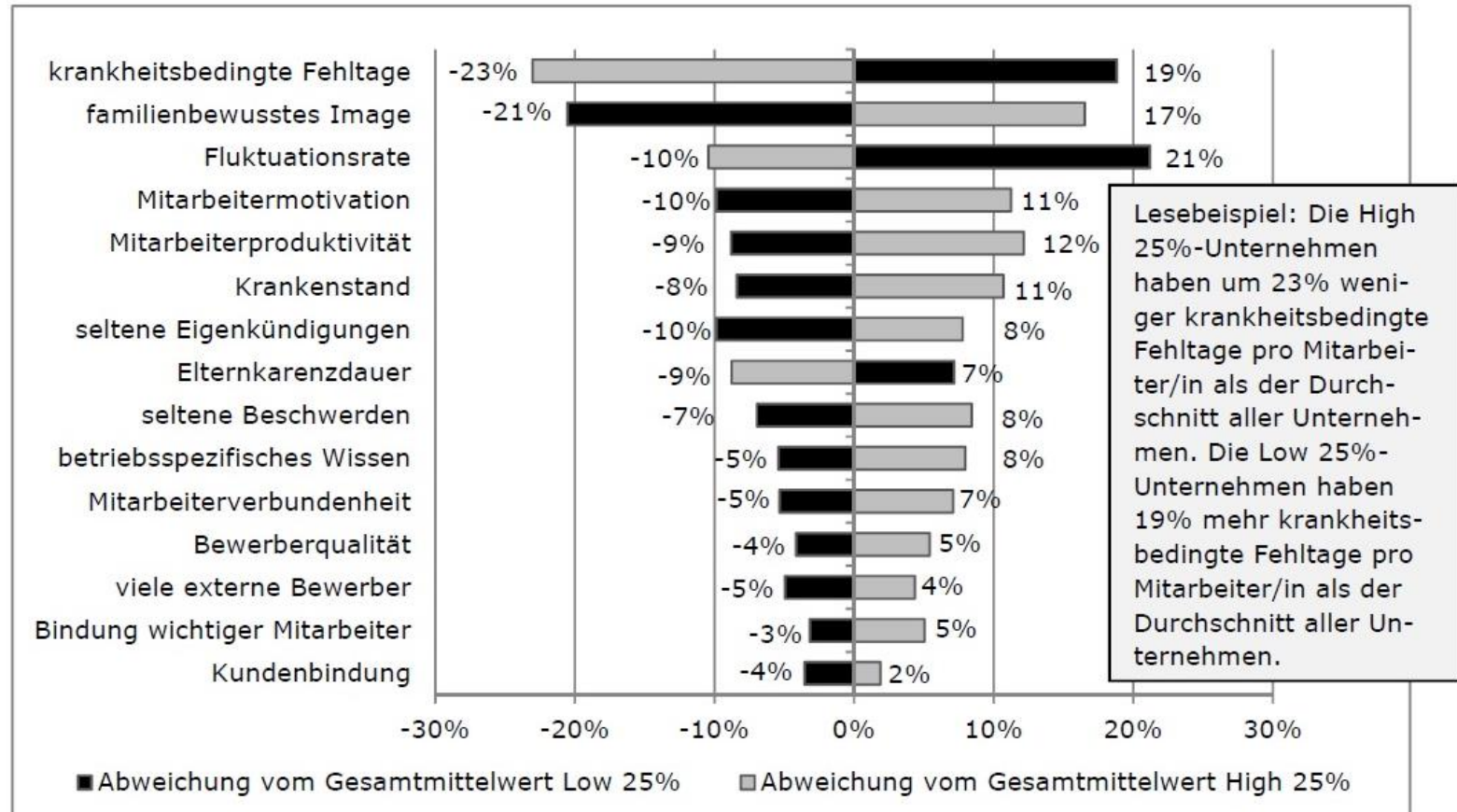
Input



Betriebliches Familienbewusstsein ist das Ergebnis von Informationsprozessen, dynamischem und flexiblem Maßnahmenangebot und ganzheitlicher Akzeptanz familialer Verpflichtungen sowie deren Auswirkungen und Anforderungen

berufundfamilie-Index

Ergebnis



Messen auch Sie Ihr betriebliches Familienbewusstsein!
www.berufundfamilie-index.at

Familienfreundlichkeit trägt Früchte!



Annäherung an das Thema von mehrere Seiten

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen / Arbeitgeberseite

- **Audit *berufundfamilie***
Audit *berufundfamilie* für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen
- **Audit *hochschuleundfamilie***
- Mehr als 335 Unternehmen und Einrichtungen sowie 17 Hochschulen und Universitäten mit über 207.000 Mitarbeiter/innen und rund 140.000 Studierenden erreicht.

Bürger österreichischer Gemeinden

- **Audit *familienfreundlichegemeinde***
- Über 315 Gemeinden (von 2354 in Ö) und rund 1,6 Mio. Einwohner/innen erreicht.

Ziel:

Auditierung = Ergebnisorientiert

Maßnahmen auf Basis einer Analyse bestehender Aktivitäten

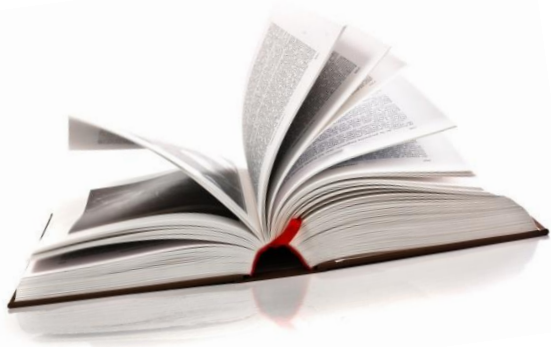
Nachhaltige Umsetzung durch Zielvereinbarung

Zertifikat = Öffentlichkeitswirksam

Verleihung durch BMFJ

Netzwerk = Zukunftsweisend

Austausch unter Zertifikatsträgern



Audit hochschuleundfamilie



Audit *hochschuleundfamilie*

- Zielgruppe: Österreichische Universitäten und Hochschulen
- Personalmanagement-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personal- und Studienpolitik nachhaltig umzusetzen
- Nicht möglichst viele, sondern passgenaue Lösungen für jede Universität/Hochschule = spezifische Lösungen
- Verbesserung der Motivation der Mitarbeiter/innen sowie der Studierenden
- Höhere Leistungs- und Einsatzbereitschaft
- Kürzere Studiendauer
- Imagegewinn - Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

Audit *hochschuleundfamilie*

Der Weg zum Ziel

- Der Auditprozess ist ein Weg vom IST- zum SOLL-Zustand
- Analyse der aktuellen Hochschulkultur
- Es werden Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen geboten
- Definition einer Zielvereinbarung gemeinsam mit der Hochschulleitung, den Mitarbeiter/innen und Studierenden
- Sicherung der Nachhaltigkeit der familienfreundlichen Maßnahmen

Audit *hochschuleundfamilie*

Die 5 Cluster:

CLUSTER 1: Studium und Wissenschaft

- Studienorganisation
- Wissenschaft und Lehre

CLUSTER 2: Rahmenbedingungen der Arbeitswelt

- Arbeitsort
- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation

CLUSTER 3: Personalentwicklung

- Qualifizierung und Führung
- Auszeitenmanagement
- Gesundheit und Employability

Audit *hochschuleundfamilie*

Die 5 Cluster:

CLUSTER 4: Benefits und Services

- Service für Familien
- Kinderbetreuung
- Pflege
- Finanzielles Engagement

CLUSTER 5: Kommunikation und Kultur

- Informations- und Kommunikationspolitik



Es müssen nicht in allen Clustern Maßnahmen beschlossen werden!

Audit *hochschuleundfamilie*

Die Prozessschritte

▼ Strategieworkshop

▼ Auditierungsworkshop

▼ Zielvereinbarung

▼ Begutachtung

▶ (Grund) Zertifikat

▼ Einbindung in das Audit-Netzwerk

▼ Jährliche Berichterstattung

▼ Re-Auditierung

▼ Begutachtung

▶ Bestätigung des Zertifikats

Staatliches Gütezeichen & Zertifikat

- Von der Bundesministerin für Familien und Jugend verliehen
- Ab Verleihung für 3 Jahre gültig



Audit *hochschuleundfamilie*

Einzigartiges Angebot

Auditierung = Ergebnisorientiert

- Hochschulspezifische Ziele und Maßnahmen auf Basis einer Analyse bestehender Aktivitäten
- Nachhaltige Umsetzung durch Zielvereinbarung

Zertifikat = Öffentlichkeitswirksam

- Verleihung durch das BMFJ
- Breites Medienecho
- Gute Vermarktbarkeit – attraktiver Arbeitsplatz für die besten Köpfe!

Netzwerk = Zukunftsweisend

- Austausch unter den zertifizierten Universitäten und Hochschulen
- Praktische Informationen (Datenbank)

Audit *hochschuleundfamilie*

Zahlen & Fakten

69

Hochschulen und
Universitäten gibt
es in Österreich

18

Universitäten und
Fachhochschulen
haben bereits am
Audit teilgenommen

26%

aller Hochschulen in
Österreich sind
bereits
familienfreundlich

> 25.000

Beschäftigte
profitieren bisher
von den
familienfreundlichen
Maßnahmen

> 350.000

Studierende sind in
Österreich gemeldet
(Stand WS 13/14)

> 145.000

= rd. 40% aller
Studierenden
profitieren bisher
von den
familienfreundlichen
Maßnahmen

9%

aller Studierenden
haben Kinder – rd.
16% davon sind
alleinerziehend

rd. 30%

Aller Studierenden mit
Betreuungsaufgaben
studieren mit
geringerer Intensität
als ihre Kollegen/innen

Best Practice Beispiele

Karl-Franzens-Universität Graz

Universitätsplatz 3
8010 Graz



Anzahl der Studien:	> 100	Anzahl der Studierenden:	31.578
Anzahl der Mitarbeiter/innen:	3.933	Frauen:	19.073
Frauen:	2.041	Männer:	12.505
Männer:	1.892		



© Uni Graz/ Lunghammer

„Optimale strukturelle und persönliche Voraussetzungen für die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, ist an der Karl-Franzens-Universität Graz seit vielen Jahren gelebte Realität. Für ihr jahrelanges Engagement in der Umsetzung familienfreundlicher Angebote wurde die Uni Graz bereits mehrfach ausgezeichnet, zuletzt mit dem Preis bereits zum zweiten Mal zum „frauen- und familienfreundlichsten Betrieb der Steiermark 2011“ in der Kategorie „Öffentliche Unternehmen“ gekürt. Zentrales Anliegen des Rektorats ist es, diese Vorreiterrolle weiter auszubauen. In reger Zusammenarbeit mit allen Angehörigen der Universität Graz wird die bereits bestehende, breite Palette kontinuierlich weiterentwickelt, um der gesellschaftspolitischen Relevanz des Themas entsprechend Rechnung zu tragen.“

Univ.-Prof. Dr. Christa Neuper, Rectorin

Best Practice Beispiele

An der Universität Graz sind viele Abteilungen und Institute mit der Querschnittsmaterie Vereinbarkeit befasst. Daher bietet die Uni Graz ein umfangreiches Portfolio an familienfreundlichen Maßnahmen. Die Abteilung unikid & unicare agiert seit 2004 als Anlaufstelle für Angehörige der Uni Graz und der Kunstuni Graz bei Fragen zu Kinderbetreuung, Familienorganisation und Pflegeverpflichtungen. Sie fungiert darüber hinaus als interne Schnittstelle in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf und war für die Uni Graz als Pilotuniversität mitentwickelnd am Audit *hochschuleundfamilie* beteiligt. Zu ihren Aufgaben gehört auch die regionale Vernetzung mit externen Beratungsstellen und Organisationen.

Familienfreundliche Maßnahmen (Auszug)

- Bearbeitung von Anfragen und persönliche vertrauliche Beratung zu Themen der Vereinbarkeitsunterstützung
- unikid - Erarbeitung von Lösungen zu Kinderbetreuungsanfragen für Ganzjahresbetreuung,
- Kurzfristig flexible Betreuungsmöglichkeiten, Sommerkinderbetreuung
- unicare zur Aufbereitung von Informationen zum Thema Pflege
- Beratung und Unterstützung bei Anfragen zur Betroffenheit von familiärer Pflege
- Organisation und Koordination des Audit *hochschuleundfamilie*
- Organisation von Vernetzungsräumen und Informationsveranstaltungen für Eltern und pflegende Angehörige
- unikid-Pool zur Vermittlung von kurzfristig flexibler Kinderbetreuung, Matching von besonderen Wünschen wie Muttersprache, medizinische Kenntnisse, Lernbetreuung - Ziel: Aufbau von langfristigen Betreuungsnetzen
- universitätsinterne Vernetzung von unikid & unicare mit BR, AKGL, Arbeitsmedizin u.a., um Betroffene zu erreichen
- Erstellung von Gesprächsleitfäden für Führungskräfte
- Durchführung von Evaluierungen zur Work-Life-Balance an der Uni Graz

Best Practice Beispiele

Information und Kontakt
Mag. Julia Spiegl
unikid & unicare
Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit
Harrachgasse 32, 8010 Graz
0316 / 380 – 2168
unikid@uni-graz.at

unikid-unicare.uni-graz.at

forschen | lehren | studieren | arbeiten
... vereinbaren mit ...
KINDERN

Die Anlaufstelle für Vereinbarkeit ist eine Ansprechpartnerin für Angehörige der Karl-Franzens-Universität Graz und der Kunstuniversität Graz. Darüber hinaus gibt es weitere Kooperationen.

kinderCAMPUSbüro
kiCAbü
JOANNEUM
RESEARCH

IMPRESSUM
Ed.i.v.: unikid & unicare,
Karl-Franzens-Universität Graz © 2013
Design, Satz & Layout: Roman Njug, Universität Graz
Redaktion: Mag. Julia Spiegl
Fotos: Frankl, Wenzel

Best Practice Beispiele

Information und Kontakt
Mag. Julia Spiegl
unikid & unicare
Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit
Harrachgasse 32, 8010 Graz
0316 / 380 – 1064
unicare@uni-graz.at
unikid-unicare.uni-graz.at

forschen | lehren | studieren | arbeiten
... vereinbaren mit ...
PFLEGE**BEDÜRFTIGEN**
ANGEHÖRIGEN

Die Anlaufstelle für Vereinbarkeit ist eine Ansprechpartnerin für Angehörige der Karl-Franzens-Universität Graz und der Kunstuniversität Graz. Darüber hinaus gibt es weitere Kooperationen.

kinderCAMPUSbörse
kiCABü
JOANNEUM
RESEARCH

IMPRESSUM
f.d.l.v.: unikid & unicare,
Karl-Franzens-Universität Graz © 2013
Design, Satz & Layout: Roman Nüg, Universität Graz
Redaktion: Mag. Julia Spiegl
Fotos: Uni Graz, Franki, KUG, Alexander Wenzel

Best Practice Beispiele

Medizinische Universität Wien

Spitalgasse 23
1090 Wien



Anzahl der Mitarbeiter/innen: 5.372
Frauen: 3.146
Männer: 2.257

Anzahl der Studierenden: 7.770
Frauen: 3.880
Männer: 3.890



„Wir nehmen als Universität am Audit hochschuleundfamilie teil, um die Vereinbarkeitsthematik nachhaltig an unserer Universität verankern zu können“

Ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Karin Gutiérrez-Lobos, Vizerektorin für Lehre, Gener & Diversity

Best Practice Beispiele

Der MedUni Wien ist es ein Anliegen, den Anteil an weiblichen Professorinnen zu erhöhen. Der Moment der Familiengründung ist gerade in der Medizin mit ihrer spezifischen Arbeitszeitgestaltung oft eine Barriere für die Karriere von Frauen. Unterschiedliche Arbeitskontexte der Mitarbeiter/innen werden berücksichtigt und das Thema Vereinbarkeit durch unterschiedliche Maßnahmen (Kinderbetreuung, Informations- und Beratungsangebot zur Vereinbarkeit) gestärkt. Im Vordergrund steht dabei die Fokussierung auf eine Integration der unterschiedlichsten Lebenskonzepte der Mitarbeiter/innen in ihren Arbeitsalltag.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Eröffnung eines Betriebskindergartens
- Information über Kinderbetreuungseinrichtungen auf der Homepage der MedUni Wien
- Beratung K3 – Karriere, Kinder, Klinik – für MitarbeiterInnen und Studierenden
- Durchführung einer Erhebung von „Vereinbarkeit von Hochschule und Familie“ bei der Zielgruppe Professorinnen
- Erstellung der Broschüre „Eltern werden an der MedUni Wien“
- Einführung einer Checkliste für Mitarbeiter/innen und/oder Führungskräfte zur Thematisierung und Klärung aller mit der Auszeit verbundenen Fragestellungen
- Durchführung einer Informationsveranstaltung für Führungskräfte zu „Vereinbarkeit von Hochschule und Familie“
- Verstärktes Engagement und Vernetzung mit anderen Universitäten hinsichtlich der Rekrutierung von Dual-Career-Couples

Best Practice Beispiele

Alpen-Adria Universität Klagenfurt

Universitätsstraße 65
9020 Klagenfurt am Wörthersee



Anzahl der Studienrichtungen:	45	Anzahl der Studierenden:	12.267
Anzahl der Mitarbeiter/innen:	1.366	Frauen:	7.586
Frauen:	704	Männer:	4.681
Männer:	662		



© aaU/Gerhard Maurer

„Forschungsleistung nach internationalen Maßstäben und Familienleben - das ist etwas, was sich nicht auf Anhieb zusammenfügen scheint. Einzelfälle zeigen, dass es doch geht; und die Maßnahmen im Rahmen vom Audit hochschuleundfamilie sollen konsequent dazu beitragen, dass aus diesen Einzelnen Viele werden.“

Univ.-Prof. Dr. Oliver Vitouch, Rektor

Best Practice Beispiele

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (AAUK) möchte als vorbildliche Arbeitgeberin und attraktiver Studienort ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierenden dabei unterstützen, die Verantwortung für Kinder und Familienangehörige mit Beruf und Studium zu vereinbaren. Daher stehen die Weiterentwicklung von familienbewussten Arbeits- und Lernbedingungen sowie die Verankerung der Familienfreundlichkeit in der Hochschulkultur im Fokus der Bildungseinrichtung.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Bestehende Erhebungen am Institut für Soziologie in Bezug auf den Aspekt „spezifische Stressfaktoren von Studierenden mit Betreuungspflichten“ analysieren und dadurch bereits bestehende Maßnahmen und Ressourcen im Haus optimal nutzen
- Durchsicht der Hochschulfragebögen und Prüfung, wie aktuelle familienrelevante Daten ökonomisch erfasst werden können
- Geeignete Kommunikation an Studierende, wie man finanzielle Hilfe aus dem Sozialfonds für Studierende beantragen kann
- Erarbeitung eines Konzeptes mit Schwerpunkt Information zur Unterstützung von Personen mit Pflegepflichten
- Ausarbeitung und Verhandlung einer Gleitzeitbetriebsvereinbarung für das allgemeine Universitätspersonal mit dem Ziel, klare Regelungen zu schaffen, die die Erfüllung von Familienpflichten in Notsituation gesetzlich deckt
- Evaluierung der Öffnungszeiten der flexiblen Kinderbetreuung, um den Bedürfnissen einzelner Bediensteter und Studierender mit Kinderbetreuungspflichten besser gerecht werden zu können
- Ausbau einer familiengerechten Infrastruktur (z.B. Schaffung von gekennzeichneten Elter-Kind-Parkplätzen)

Best Practice Beispiele

Veterinärmedizinische Universität Wien

Veterinärplatz 1

1210 Wien



Anzahl der Mitarbeiter/innen: 1.274
Frauen: 795
Männer: 479

Anzahl der Studienrichtungen: 19
Anzahl der Studierenden: 2.282



„Gerade eine Universität sehe ich in der Verantwortung, eine Vorbildrolle hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Familie und Studium für andere Institutionen und Unternehmen zu sein. Wir bauen auf eine familiengerechte Personalpolitik und fördern das Familienbewusstsein auf vielen Ebenen mit einem maßgeschneiderten Angebot, bei dem die Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen und Studierenden im Mittelpunkt stehen. Durch die vielfältigen Aufgaben in Forschung, Lehre und Klinik sind unsere MitarbeiterInnen mehrfach gefordert. Das Audit unterstützt uns, das Angebot laufend weiterzuentwickeln und dessen Sichtbarkeit auch nach außen zu erhöhen.“

Dr. Sonja Hammerschmid, Rektorin

Best Practice Beispiele

Ziel der Vetmeduni Vienna ist es, alle MitarbeiterInnen und Studierende in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bestmöglich zu unterstützen. Aus diesem Grund war die Vetmeduni Vienna unter den ersten, die als Pilotuniversitäten dieses Audit durchgeführt haben. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie betreffen MitarbeiterInnen unabhängig von Geschlecht, Alter und Position an der Universität und sind ein wesentlicher Faktor für die Arbeitszufriedenheit. Als familienfreundliche Universität bekennen wir uns dazu, auf die Bedürfnisse aller MitarbeiterInnen und Studierenden einzugehen und vereinbarkeitsfördernde Angebote auszubauen. Das Audit hochschuleundfamilie bietet vielfältige Möglichkeiten, vorhandene Maßnahmen zur Vereinbarkeit zu evaluieren und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Durch die externe Begleitung wird die Universität in diesem laufenden Entwicklungsprozess optimal unterstützt.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Berücksichtigung der Betreuungspflichten der Studierenden bei der Anmeldung zu Lehrveranstaltungen
- Laufender Ausbau des virtuellen Lehrangebots
- Interne Kommunikation und Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich Vereinbarkeitsthemen
- Bereitstellung einer sämtlicher relevanter Informationen über die universitätsinterne Kommunikationsplattform zum Thema Karenzmanagement
- Bereitstellung einer Checkliste für Mitarbeiter/innen und/oder Führungskräfte zur Thematisierung und Klärung aller mit der Auszeit verbundenen Fragestellungen
- Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu den Themen Vereinbarkeit, Work-Life-Balance und Gesundheitsförderung
- Kinderbetreuungsangebot für schulfreie Tagen
- Flexible Arbeitszeitregelungen durch verschiedene Arbeitsmodelle

Family Map

Landkarte der Familienfreundlichkeit unter www.familieundberuf.at

Family Map

So familienfreundlich ist Österreich!

Wählen Sie, welche Kategorie(n) in der Karte angezeigt werden sollen und informieren Sie sich.

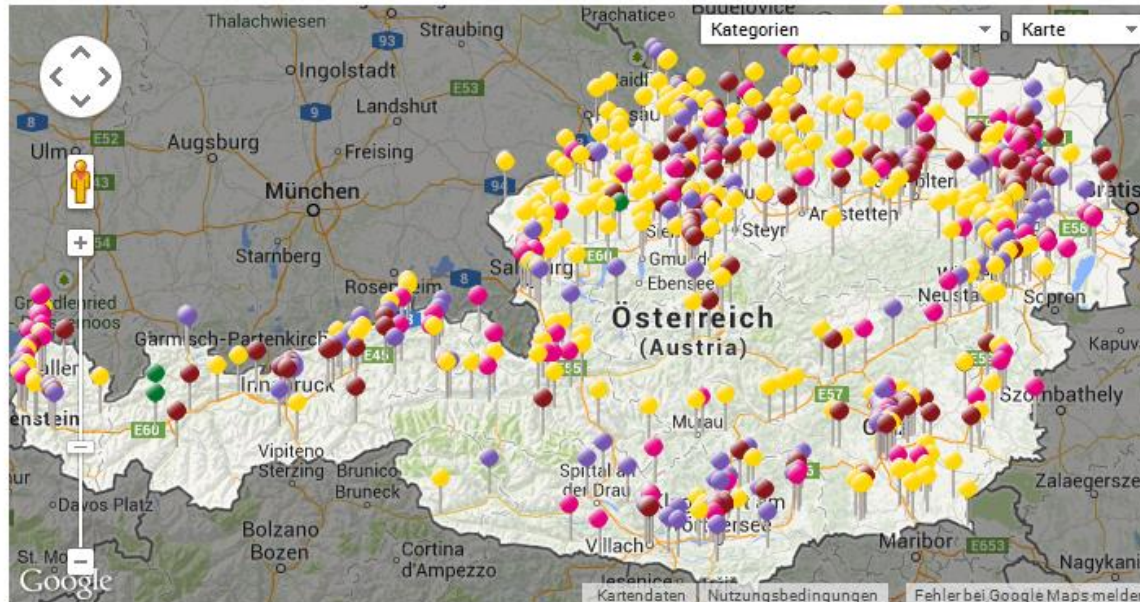
Die Darstellung der Family-Map kann in älteren Browser-Versionen eingeschränkt sein bzw. zu längeren Ladezeiten führen.

Service

- ▶ [Studien und Literatur](#)
- ▶ [Termine](#)
- ▶ [Formulare und Unterlagen](#)
- ▶ [Linksammlung](#)
- ▶ [FAQs](#)
- ▶ [Family Map](#)

In der Karte suchen:

In der Liste suchen:



Eine familienfreundliche Hochschulpolitik
ist eine Investition in die ...

Zukunft ...



www.familieundberuf.at