

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Auditor/Auditorin:

Herr Patrick Frede

Datum:

Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?

Im letzten Berichtszeitraum hat erneut ein Wechsel der Mitarbeiterin des Familienservices statt gefunden. Ein weiterer Wechsel fand insbesondere in der Leitung des Bereichs Personal- und Organisationsentwicklung statt. Darüber hinaus wurde auch die Position der Vizepräsidentin für Kommunikation und Profil neu besetzt.

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in Ihrer Organisation, die für die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen relevant waren?

Die im letzten Bericht dargestellte strategischen Neuausrichtung auf fast allen Ebenen der Hochschule dauert - wie erwartet - noch an. Diese Prozesse nehmen die Hochschulleitung - in der es im Berichtsjahr einen weiteren Wechsel gab - und die Hochschulmitglieder weiterhin deutlich in Anspruch, wobei die Aspekte der familiengerechten Hochschule soweit möglich berücksichtigt werden.

Neue Bestandteile dieser strategischen Neuausrichtung sind die Entscheidung zur Schließung des Studienorts Warburg und die Verlagerung des dortigen Studiengangs nach Lemgo, die Einrichtung eines neuen Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften am Standort Lemgo und die Umbenennung der Hochschule in "Technische Hochschule" zum April 2019.

Welche Meilensteine bzw. Highlights wurden Ihrer Einschätzung nach im Berichtszeitraum erreicht?

Ein Highlight im Berichtszeitraum war die Weiterentwicklung, d.h. Flexibilisierung, der alternierenden Telearbeit durch den Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung mit beiden Personalräten. Die Voraussetzungen für die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit wurden wesentlich großzügiger gefasst, als dies in der früheren Fassung der Dienstvereinbarung der Fall war. Dadurch ermöglicht die neue Dienstvereinbarung wesentlich mehr Beschäftigten der Hochschule Telearbeit. Darüber hinaus enthält die Dienstvereinbarung die Regelung, dass im Fall eines nicht vorhersehbaren persönlichen Notfalls oder einer arbeitsplatzbezogenen Ausnahmesituation Beschäftigten durch Vorgesetzte eine Ausnahmegenehmigung zum häuslichen Arbeiten erteilt werden kann, ohne dass formal Telearbeit beantragt und genehmigt werden muss.

Ein weiteres Highlight im Berichtszeitraum war die Mitarbeitendenbefragung "Gesunde Hochschule" im Rahmen des BGM. Die Ergebnisse ermöglichen der Hochschule erstmals eine Einschätzung der Situation und der Bedarfe auf breiter Basis in Themenfeldern wie Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Störung der Arbeitsabläufe, Arbeitssituation, kollegiales Miteinander und wertschätzender Umgang, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz sowie Arbeitszeitgestaltung.

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

1.1 Ziel: Die Umsetzung von Teilzeitarbeit von Beschäftigten an der HS OWL ist optimiert.

Messkriterium: *Dokumentation von (verändertem) Vorgehen*

1.1.1 Maßnahme:

Die HS OWL stellt die relevanten Frage- und Problemstellungen, die sich aus Teilzeitarbeit ergeben können zusammen und erstellt anhand dessen einen Leitfaden zum Vorgehen bei der Einrichtung von Teilzeitbeschäftigung.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Diese Maßnahme wird im Laufe des Jahres 2018 in Angriff genommen unter Einbeziehung der Mitarbeiterin für Personalentwicklung.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Eine Umsetzung in 2018 konnte aufgrund des Wechsel in der Leitung des Bereichs Personal- und Organisationsentwicklung nicht erfolgen, soll aber in 2019 erneut in Angriff genommen werden. Für Teilzeittätigkeiten als Formen von Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit sind im Internetauftritt des Familienservice´ aber bereits Informationen und Antragsformulare vorhanden.

Anlage Bericht 2:

*Downloadbereich des Familienservice´
www.hs-owl.de/familienservice/downloads.html*

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

1.1.2 Maßnahme:

Die HS OWL prüft Optionen zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten und/oder deren Kolleginnen und Kollegen, die ggf. durch eine Teilzeittätigkeit belastet werden. Entsprechend der Prüfergebnisse leitet sie weitergehende Schritte ein.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten, insbesondere Verwaltung*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Entlastung im Fall von Teilzeit müssen die Vorgesetzten im Blick behalten, prüfen und ggf. weitere Schritte einleiten – dies soll in den Leitfaden (s. 1.1.1) aufgenommen werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Auch insoweit soll die Umsetzung in 2019 erfolgen.

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

1.1.3 Maßnahme:

Die HS OWL betrachtet den Gesamtprozess der Umsetzung von Teilzeit inkl. der Auswirkungen innerhalb der Organisationseinheiten und Teams und Abhängigkeiten etc.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

An der Hochschule läuft gegenwärtig eine Erfassung der Geschäftsprozesse in den Dezernaten. In diesem Kontext soll die Maßnahme spätestens im 3. Berichtsjahr umgesetzt werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

1.1.4 Maßnahme:

Bei geeigneten Arbeitsplätzen weist die HS OWL im Rahmen von Ausschreibungen auf Optionen zur Teilzeitarbeit hin und bezieht dabei auch die Möglichkeit zum Jobsharing ein.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bei Stellenausschreibungen wird die Option der Teilzeitarbeit inzwischen als Regelfall berücksichtigt, sofern von der intern für die Ausschreibung verantwortlichen Person nicht widersprochen wird.

Anlage Bericht 1:

Schreiben der VP WuP für den Bereich TuV
Antragsformular "Antrag auf Ausschreibung"
Muster für Stellenausschreibungen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.5 Maßnahme:

Die HS OWL hinterfragt, inwiefern eine systematischere Nutzung und/oder Konzeptionierung von Job-Sharing-Modellen eine Verbesserung hervorbringen könnte. Entsprechend der Prüfergebnisse leitet sie weitergehende Schritte ein.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Diese Frage soll im Rahmen der unter 1.1.3 genannten Prozessbetrachtung berücksichtigt und in den unter 1.1.1 genannten Leitfaden aufgenommen werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Aufgrund der unter 1.1.3 genannten Prozessbetrachtung kann diese Maßnahme erst im dritten Berichtsjahr sinnvoll umgesetzt werden.

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

1.1.6 Maßnahme:

Die HS OWL prüft bei jeder Reduzierung, wie mit frei werdenden Kapazitäten umgegangen wird (Aufstockung, Arbeitsverteilung, befristete Einstellung etc.). Entsprechend der Prüfergebnisse leitet sie weitergehende Schritte ein.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Diese Prüfung erfolgt laufend individuell in Rücksprache mit den zuständigen Vorgesetzten. In der Regel - insbesondere im Bereich TuV - werden Maßnahmen ergriffen. In dem unter 1.1.1 genannten Leitfadens sollen Optionen aufgezeigt werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.2 Ziel: Der Arbeitszeitrahmen bietet Beschäftigten Optionen zur Flexibilität.

Messkriterium: Darstellung der Regelungen und darin begründeten Optionen und soweit möglich ihrer Nutzung

1.2.1 Maßnahme:

Die Hochschule OWL entwickelt die Dienstvereinbarung für den Bereich TuV zur flexiblen Arbeitszeit weiter.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten, die unter die in der DV geregelten Arbeitszeit fallen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit für den Bereich TuV wurde weiterentwickelt. Die neue Dienstvereinbarung ist zum 1. März 2018 in Kraft getreten. Der Rahmen der Gleitzeit, innerhalb der die Beschäftigten in Technik und Verwaltung ihre Präsenzzeiten leisten dürfen, ist erweitert worden von 6.30 bis 20 Uhr. Der jährliche Abrechnungszeitraum endet nun am 31. Oktober – zwei Monate später als bisher. Dadurch erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, auch den vorlesungsfreien September für die Regulierung ihres Arbeitszeitkontos zu nutzen. Wer mehr als 120 Über- oder 20 Minusstunden auf seinem Konto hat, muss innerhalb von vier Wochen gemeinsam mit seiner oder seinem Vorgesetzten gegensteuern. Geschieht dies nicht, wird künftig der Personalrat informiert. Beschäftigten, die nach dem 31. Juli mehr als 100 Plusstunden haben, kann durch die Vorgesetzten ein Freizeitausgleich von bis zu fünf Tagen angeordnet werden. Bei Freizeitausgleich muss künftig nur noch dann ein Zeitkorrekturbeleg eingereicht werden, wenn die Beschäftigten einen kompletten Tag freinehmen möchten. Bei kürzeren Abwesenheiten genügt die Absprache mit den Vorgesetzten.

Anlage Bericht 1:

Dienstvereinbarung über die Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeit für den Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Hochschule Ostwestfalen-Lippe
Interne Newsmittelteilung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.2.2 Maßnahme:

Die HS OWL überprüft Möglichkeiten Ansparszeiträume über die bestehenden Regelungen hinaus auszuweiten. Entsprechend der Prüfergebnisse leitet sie weitergehende Schritte ein.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten in der Zeiterfassung

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Modelle für Lebensarbeitszeitkonten sind in Bearbeitung.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Eine auf die Situation der Hochschule bezogene Anforderungsdefinition wurde erstellt um ein passendes Zeitwertkontenmodell zu erarbeiten.

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

2.1 Ziel: Die HS OWL verfügt über eine solide Datengrundlage für die generelle Weiterentwicklung als familiengerechte Hochschule und die spezifischen Angebote.

Messkriterium: Darstellung von Erhebungsinstrument und -ergebnis

2.1.1 Maßnahme:

Die HS OWL führt eine Erhebung in allen Statusgruppen durch, in der sie auf die Aspekte der familiengerechten Hochschule und ggf. angrenzender Themen fokussiert.

Zielgruppe: Alle Hochschulmitglieder

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Sommer 2017 war vom Familienservice eine hochschulweite Online-Befragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium durchgeführt worden. Ziel war es, die Service- und Beratungsangebote der Hochschule, welche im Zuge der Zertifizierung zum audit familiengerechte hochschule eingerichtet worden waren, stärker an den Bedürfnissen und Wünschen der Zielgruppen auszurichten.

Im Rahmen der Umfrage wurden Studierende wie Mitarbeitende zu ihrer familiären Situation und den Möglichkeiten der Vereinbarkeit an der Hochschule OWL befragt. Auch sollten Meinungen insbesondere zur Bekanntheit des Familienservices, seiner Angebote und deren Bewertung sowie zu weiteren Services eingeholt werden. Darüber hinaus konnten die Hochschulmitglieder Anregungen zum Ausbau der familiengerechten Infrastruktur äußern.

Es konnten 206 Fragebögen ausgewertet werden. 78 Studierende, 53 wissenschaftliche Mitarbeitende, 47 Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung sowie 23 Professorinnen und Professoren haben zu den oben genannten Aspekten Stellung bezogen.

Insgesamt werden die momentanen Möglichkeiten der Vereinbarkeit als gut bewertet (39,4 %; n=

170), auch der Zugriff auf einen hochschuleigenen Familienservice wird als wichtig (34,6 %) bis sehr wichtig (44,9 %) erachtet (n=205).

Inbesondere sind den Teilnehmenden die folgenden Punkte wichtig:

- Die flexible Arbeitszeitregelung ist gut, kann und sollte jedoch noch durch die Möglichkeiten des Home Office bzw. des mobilen Arbeitens erweitert werden.
- Verständnis seitens des Arbeitgebers insb. bei Notfällen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen).
- Eine breite Palette an Angeboten (weitere Infoveranstaltungen und Workshops, Betreuungsmöglichkeiten z.B. eine hochschuleigene Kita, Babysitterbörse, der Ausbau von Kooperationen), die stetig ausgebaut werden sollte.
- Die Verstetigung etablierter Beratungsservices. Die Hochschulmitglieder fühlen sich mit ihren Problemen ernst genommen und können sich Wege außerhalb der Hochschule sparen.

Das Fazit der Befragung:

- *Vereinbarkeit muss gelebt und sichtbar gemacht werden. Sie erfordert ein klares Bekenntnis!*
 - *Sie ist wichtig*
- um Mitarbeitende und Studierende an die HS OWL zu binden*
- ihre Zufriedenheit zu erhöhen und*
- ihre Gesundheit zu gewährleisten.*

Gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit erhöhen die Attraktivität des Arbeits- und Studienortes HS OWL!

Anlage Bericht 1:

Entwurf (Text) des Fragebogens

Infomails an die Hochschulmitglieder

Auswertungen und Ergebnis der Umfrage

Newsmitteilung

www.hs-owl.de/hsnews/news/newdetail/news/ergebnisse-der-befragung-zur-vereinbarkeit-von-familie-und-berufstudium-an-der-hochschule-owl.html

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2 Ziel: Studierende verfügen über Möglichkeiten zur flexibleren Gestaltung des Studiums vor dem Hintergrund familiärer Aufgaben.

Messkriterium: *Dokumentation von Regelungen und sofern möglich deren Nutzung*

2.2.1 Maßnahme:

Die HS OWL integriert den Umgang mit familiären Aufgaben von Studierenden in Prüfungsordnungen. Dabei berücksichtigt sie auch ggf. nutzbare alternative Prüfungsformate.

Zielgruppe: *Studierende*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

An der Hochschule befasst sich gegenwärtig eine AG Prüfungsangelegenheiten mit der Anpassung und Vereinheitlichung der Prüfungsordnungen (Allgemeiner Teil). Der AG Prüfungsangelegenheiten wurde eine Liste mit Vorschlägen für Änderungen zur Berücksichtigung von familiären Aufgaben von Studierenden vorgelegt.

Anlage Bericht 1:

Vorschläge zur Berücksichtigung von familiären Aufgaben in Prüfungsordnungen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Allgemeine Teil der Bachelorprüfungsordnung inklusive der Regelungen zur Berücksichtigung familiärer Aufgaben von Studierenden wurde fertiggestellt und wird gegenwärtig mit den Fachbereichen der Hochschule abgestimmt.

Anlage Bericht 2:

Allgemeiner Teil der BPO (Entwurfsstand 21.11.2018)

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

2.2.2 Maßnahme:

Die HS OWL kommuniziert die familienfreundlichen Regelungen aus den Prüfungsordnungen in einer für Studierende und zuständige Mitarbeitende bzw. Prüfungsausschussvorsitzende und -mitglieder verständlichen Weise.

Zielgruppe: *Studierende*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Maßnahme kann erst nach Einarbeitung in Prüfungsordnungen umgesetzt werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Maßnahme soll nach Inkrafttreten des Allgemeinen Teils der Bachelorprüfungsordnung umgesetzt werden.

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

2.2.3 Maßnahme:

Die HS OWL integriert in Prüfungsordnungen ausdrücklich einen Nachteilsausgleich vor dem Hintergrund psychischer Erkrankungen.

Zielgruppe: Studierende mit psychischen Erkrankungen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG Prüfungsangelegenheiten der Hochschule wurde im Rahmen der Vorschläge zu 2.2.1 gebeten, auch den Nachteilsausgleich vor dem Hintergrund psychischer Erkrankungen zu integrieren.

Anlage Bericht 1:

Siehe 2.2.1

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Für den Allgemeinen Teil der Bachelorprüfungsordnung der Hochschule ist ein Nachteilsausgleich vorgesehen, der auf "ständige Behinderung oder chronische Erkrankung" abhebt. Diese Regelung wird auch bereits laufend bei neuen Prüfungsordnungen der Hochschule eingearbeitet. Im Gegensatz zur früheren Fassung der Regelung, die nur auf "ständiger körperliche Behinderung" abhob, ist zum einen die Eingrenzung auf körperliche Erkrankungen aufgehoben. Zum anderen sind bei einer Orientierung an dem Behinderungsbegriff der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) auch psychische Erkrankungen einbezogen.

Anlage Bericht 2:

§ 16 Allgemeiner Teil BPO (Entwurfsstand 21.11.2018)

§ 15a BPO Mechatronik vom 31.07.2018

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.4 Maßnahme:

Die Umsetzung spezifischer Regelungen begleitet die HS OWL mit einem entsprechenden Schulungsangebot bzw. der Thematisierung bei den betroffenen Beschäftigten in Verwaltung und Lehre.

Zielgruppe: Für die Umsetzung verantwortliche Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Maßnahme kann erst nach Einarbeitung der spezifischen Regelungen in die Prüfungsordnungen umgesetzt werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Maßnahme soll nach Inkrafttreten des Allgemeinen Teils der Bachelorprüfungsordnung zusammen mit der unter 2.2.2 genannten Maßnahme umgesetzt werden.

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

2.2.5 Maßnahme:

Die HS OWL entwickelt Teilzeit-Konzepte für Studiengänge weiter.

Zielgruppe: Studierende

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Ein aktuelles Konzept geht von Teilzeit ab dem 3. Fachsemester aus, die aber mit einer parallelen betrieblichen Tätigkeit kombiniert wird. Der entsprechende Studiengang soll zum Wintersemester 2018/2019 starten.

Anlage Bericht 1:

Mitteilung des Dezernates Studentische Angelegenheiten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das vorstehend dargestellte Konzept (Duales Studium im Bauingenieurwesen) konnte umgesetzt werden und ist zum Wintersemester 2018/2019 gestartet.

Für den Allgemeinen Teil der Bachelorprüfungsordnung der Hochschule ist folgende Regelung vorgesehen: "Die jeweilige Fachprüfungsordnung kann regeln, dass ein Studium auch in Teilzeit möglich ist. Darüber hinaus kann ein Studiengang, insbesondere bei Vorliegen besonderer familiärer Verpflichtungen, in eigener Verantwortung der Studierenden auch in selbst organisierter Teilzeit absolviert werden. Die Fachbereiche erstellen für diesen Fall Empfehlungen für den zeitlichen Ablauf des Studiums." Durch diese Regelung sind insbesondere die Möglichkeit eines Studiums in selbstorganisierter Teilzeit sowie die Erstellung von Empfehlungen hierfür ausdrücklich beschrieben und verankert. Diese Regelung beansprucht nach Inkrafttreten des Allgemeinen Teils der BPO Geltung in allen Bachelorstudiengängen der Hochschule.

Unterstützt wird ein Studium in Teilzeit oder zu eingeschränkten Zeiten durch erweiterte Öffnungszeiten der Bibliothek. So ist die Bibliothek der Hochschule inzwischen an allen drei Standorten von 8.00 - 20.00 Uhr geöffnet.

Anlage Bericht 2:

News des FB Bauingenieurwesen

§ 4 Abs. 2 Allgemeiner Teil BPO (Entwurfsstand 21.11.2018)

News zu den Bibliotheken der Hochschule

Übersicht Öffnungszeiten der Bibliotheken

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.6 Maßnahme:

Die HS OWL klärt, ob und wie Promovierende mit familiären Aufgaben, insb. im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Teilzeit unterstützt werden können und ob Regelwerke angepasst werden müssen und können.

Zielgruppe: Promovierende

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im dritten Berichtsjahr oder spätestens in 2020 soll ein Netzwerk/Stammtisch der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ins Leben gerufen werden.

Die Richtlinien der Hochschule für Promotionsstipendien (StiRiLi) enthalten bereits jetzt Regelungen zur Berücksichtigung familiärer Aufgaben (Ziff. 3.6: Unterbrechungsmöglichkeit mit späterer Anschlussförderung, Ziff. 3.7: Fortzahlungsmöglichkeit bis 6 Wochen, wenn die Unterbrechung aus wichtigem Grund erfolgt, Ziff. 3.9: Stipendienfortzahlung bei Niederkunft in der Unterbrechungszeit sowie Stipendienverlängerung um bis zu 4 Monate) und werden ggf. in 2019/2020 überarbeitet.

Anlage Bericht 2:

Richtlinien der Hochschule zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (StiRiLi)

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

2.3 Ziel: Die HS OWL wendet Lehrformate, die mobiles, flexibles Studieren ermöglichen, (verstärkt) an.

Messkriterium: *Darstellung innovativer, mobiler Lehrformate in der konkreten Nutzung*

2.3.1 Maßnahme:

Die HS OWL prüft, inwiefern Lehrveranstaltungen und/oder einzelne Lehrbausteine aufgezeichnet und für Studierende über entsprechende Medien nutzbar gemacht werden können.

Entsprechend der Prüfergebnisse leitet sie weitergehende Schritte und Entwicklungen ein.

Zielgruppe: Studierende

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bereits jetzt werden einzelne Lehrveranstaltungen aufgezeichnet und den Studierenden zur Verfügung gestellt. Für die Zukunft ist eine Ausweitung geplant.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Aufgezeichnete Lehrveranstaltung bzw. Lehrbausteine werden für die Studierenden auf der Lernplattform Ilias zur Verfügung gestellt. Parallel veröffentlichen Lehrende der Hochschule in der Reihe „TeachingXchange“? des Instituts für Wissenschaftsdialog (IWD) der Hochschule Beispiele innovativer Lehrmethoden und tauschen sich im Rahmen des Programms DIDAKTIK IM DIALOG über innovative Lehrformate aus. Aktuelles Thema war hier im Berichtsjahr der „Inverted Classroom“, zu dem das IWD Methodenvideos für Lehrende veröffentlicht hat. Insbesondere wurde auf dem youtube-Kanal der Hochschule ein Video von Prof. Falk zum "Inverted Classroom"

veröffentlicht. Bei dieser Methode eignen sich Studierende die zur Verfügung gestellten Inhalte außerhalb des Hörsaals an. Im Selbststudium (60-90 Minuten) schauen sie sich zum Beispiel zu Hause die Vorlesungsaufzeichnung oder Lehrvideos nach individuellem Tempo an, machen Selbsttests und notieren ihre Fragen und Anmerkungen, die dann in der Präsenzphase mit dem Lehrenden und anderen Studierenden geklärt werden. In der darauffolgenden Präsenzphase findet dann eine interaktive Vorlesung statt, dabei werden offene Fragen beantwortet und konkrete Probleme behandelt.

Anlage Bericht 2:

Interntauftritt TeachingXchange: www.hs-owl.de/iwd/lehrende/teachingxchange/konzept.html

youtube-video Prof. Falk: www.youtube.com/watch?v=CfiQneoZS2A

Newsmitteilungen

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.4 Ziel: Die HS OWL verfügt über ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Messkriterium: Dokumentation von Systematik, Angeboten und soweit möglich der Nutzung

2.4.1 Maßnahme:

Die HS OWL stimmt mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren Struktur, Umfang, Ressourcen etc. eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems ab. Sie setzt dieses systematisch auf und um.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die konzeptionelle Basis für ein betriebliches Grundheitsmanagement wurde bereits im Rahmen der vorhergehenden Zielvereinbarung geschaffen (u.a. durch ein Hochschulprojekt), auch einzelne Angebote sind bereits erfolgt. Zur Umsetzung der weiteren Schritte startet im Sommersemester 2018 ein weiteres Hochschulprojekt.

Anlage Bericht 1:

Präsentation zum Stand des BGM an der Hochschule OWL (Stand 02/2017)

Bereits vorhandene Angebote

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Am 01.05.2018 ist das neue Hochschulprojekt zur Einführung eines strukturierten betrieblichen Gesundheitsmanagements gestartet. In diesem Zusammenhang wurden ein Steuerkreis (Erarbeitung von Zielen, Festlegung von Ressourcen und Priorisierung von Maßnahmen) sowie ein Arbeitskreis (Erarbeitung von Handlungsempfehlungen und Umsetzung von Maßnahmen) eingerichtet, die regelmäßig an der Weiterentwicklung des BGM arbeiten.

Im Oktober/November 2018 wurde eine Mitarbeitendenbefragung zum Thema „Gesunde Hochschule“ durchgeführt um die Bedarfe herauszuarbeiten. Teilnehmen konnten alle Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, wissenschaftlich Beschäftigte, Professorinnen und Professoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Insgesamt haben 290 Beschäftigte die Gelegenheit zu einem Feedback genutzt.

Die Ergebnisse sind insgesamt sehr positiv ausgefallen. Als größte Stärke konnten die

Arbeitsaufgaben an der Hochschule herausgestellt werden, zum Beispiel in Bezug auf selbstständiges Arbeiten oder die Vielseitigkeit der Aufgaben. Aber auch das kollegiale Miteinander wurde positiv bewertet. So gaben 76 % der Befragten an, dass die Kolleginnen und Kollegen für jemand da sind, wenn Unterstützung benötigt wird. Des Weiteren wurde auch die Arbeitszeit sehr positiv beurteilt. Neben der Pausenregelung wurden hier unter anderem auch die verlässlichen und gut planbaren Arbeitszeiten (78,7%) genannt.

Optimierungsbedarf zeigte sich insbesondere in Bezug auf die Themenfelder Arbeitsumgebung (beispielsweise ergonomisches Arbeiten, Schadstoffbelastung, sanitäre Anlagen und Bereitstellung von Bänken im Außenbereich), Arbeitsorganisation (unter anderem der Wunsch nach einer schnelleren Problemlösung, Störung der Arbeitsabläufe zum Beispiel durch E-Mail oder Telefon) und Arbeitssituation (insbesondere der Umgang mit Befristungen). Des Weiteren wurden die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, zum Beispiel zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, sowie auch das Thema Hochschulkultur hinsichtlich einer Belebung des Campuslebens und eines wertschätzenden Miteinanders thematisiert. Mit Blick auf die Arbeitszeitgestaltung wurde der Wunsch nach einer noch flexibleren Tele-Arbeit- und Home-Office-Regelung ausgesprochen.

Ferner wurde bei den Beschäftigten das Interesse an verschiedenen BGM-Angeboten abgefragt. Über die Hälfte der Befragten wünschten sich interne und externe Sportangebote – dicht gefolgt von Angeboten zum Thema „ergonomisches Arbeiten“ sowie Stressbewältigung, Konfliktverhalten und Zeitmanagement.

Über die Ergebnisse der Befragung wurden die Beschäftigten durch eine Rundmail (mit link auf die diesbezügliche interne Newsmittteilung) des Präsidenten und der Kanzlerin informiert, in deren Rahmen auch die nächsten Schritte aufgezeigt werden.

Neben weiteren einzelnen Angeboten, wie z.B. dem Aktionstag "Gesunder Rücken" am Standort Höxter der Hochschule, wurde im Wintersemester 2018/19 der "Walk to Talk" eingeführt, der im Semester monatlich an wechselnden Standorten stattfindet. Diese Maßnahme dient dem Austausch zwischen der Hochschulleitung und den Beschäftigten in entspannter Atmosphäre. Ab dem Sommersemester 2019 werden zudem Aktionen zum Thema ergonomisches Arbeiten sowie aktive Mittagspausen an den verschiedenen Hochschulstandorten angeboten. Alle Maßnahmen werden auch zukünftig von einer BGM-Koordinatorin in Zusammenarbeit mit verschiedensten internen und externen Akteurinnen und Akteuren organisiert, umgesetzt und evaluiert.

Anlage Bericht 2:

Projektauftrag Hochschulprojekt

Newsletter Mai 2018

Interne Newsmittteilungen

Präsentation Personalversammlung

Rundmail

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.5 Ziel: Die Angebote, die auf der Strategie zur familiengerechten Hochschule basieren, sind nachhaltig abgesichert und gestaltet.

Messkriterium: *Dokumentation der entsprechenden Entscheidungen*

2.5.1 Maßnahme:

Die HS OWL ermittelt unter Berücksichtigung von familienpolitischer Zielsetzung und konkreter Nachfrage die abzusichernden Angebote und Maßnahmen. Sie trifft darauf aufbauend strukturell notwendige Entscheidungen über die nachhaltige Verankerung und die damit verbundenen Ressourcen.

Zielgruppe: *Alle Hochschulmitglieder*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der unter 2.1.1 genannten Online-Befragung wurde auch die Bekanntheit familienfreundlicher Angebote abgefragt (s.o.). Die weiteren Schritte für die Maßnahme folgen.

Anlage Bericht 1:

Siehe 2.1.1

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Diskussionen hierzu laufen.

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

3.1 Ziel: Mobile Arbeitsformen sind im gesicherten Rahmen möglich und akzeptiert.

Messkriterium: *Darstellung von Praxis und gestaltetem Rahmen/Regelungen*

3.1.1 Maßnahme:

Die HS OWL prüft Möglichkeiten und Anforderungen mobilen Arbeitens.

Entsprechend der Prüfergebnisse leitet sie weitergehende Schritte, wie z.B. die Überarbeitung von Dienstvereinbarungen ein.

Zielgruppe: *Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Aktualisierung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und die Einführung von Möglichkeiten mobilen Arbeitens werden geprüft.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit wurde überarbeitet und im Juni 2018 neu abgeschlossen. Die Voraussetzungen für die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit wurden wesentlich großzügiger gefasst, als dies in der früheren Fassung der Dienstvereinbarung der Fall war. Dadurch ermöglicht die neue Dienstvereinbarung wesentlich mehr Beschäftigten der Hochschule Telearbeit.

Darüber hinaus enthält die Dienstvereinbarung die Regelung, dass im Fall eines nicht vorhersehbaren persönlichen Notfalls oder einer arbeitsplatzbezogenen Ausnahmesituation Beschäftigten durch Vorgesetzte eine Ausnahmgenehmigung zum häuslichen Arbeiten erteilt werden kann, ohne dass formal Telearbeit beantragt und genehmigt werden muss.

Weitere Optimierungsmöglichkeiten bezgl. Home Office/Telearbeit sollen geprüft werden.

Möglichkeiten mobilen Arbeitens wurden geprüft. Aufgrund der schwierigen arbeitssicherheitsrechtlichen und unfallversicherungsrechtlichen Situation sollen die Möglichkeiten mobilen Arbeitens zunächst nicht weiter verfolgt werden.

Anlage Bericht 2:

Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit an der Hochschule OWL vom 01.06.2018

Stand: Maßnahme umgesetzt

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Die Angebote und Maßnahmen der familiengerechten Hochschule sind bekannt, zielgruppenspezifisch zugänglich und werden genutzt.

Messkriterium: Darstellung der wesentlichen Angebote und Maßnahmen der familiengerechten Hochschule in einer für die Hochschulmitglieder zugänglichen Form

4.1.1 Maßnahme:

Die HS OWL erarbeitet unter Einbezug aller relevanten Akteurinnen und Akteure ein aktuelles Kommunikationskonzept, in dessen Rahmen die familiengerechte Hochschule einen relevanten Teilaspekt darstellt.

Im Rahmen des Kommunikationskonzepts berücksichtigt die HS OWL zum einen den Aspekt der Barrierefreiheit und zum anderen der (teil-) autonomen Gestaltung von Medien oder Teilen davon durch einzelne Organisationseinheiten. Ein zentrales Stichwort bildet bspw. die Frage, inwiefern diese die Möglichkeit erhalten, Inhalte in elektronischen Medien selbstverantwortlich zu hinterlegen. Darüber hinaus werden auch sprachliche Aspekte wie geschlechtergerechte Sprache und Mehrsprachigkeit berücksichtigt.

Zielgruppe: Gestalterinnen und Gestalter von Kommunikation in der Hochschule

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das neue Kommunikationskonzept wurde auf den Führungsebenen angestoßen auf Ebene der Dekaninnen und Dekane (AG Kultur, initiiert im Rahmen der Dekanetagung im Oktober 2017) sowie auf Ebene der Dezernatsleitungen, Sonderbereichsleitungen und des Präsidiums (Führungskräfteworkshop im November 2017).

Anlage Bericht 1:

Dokumentationen Dekanetagung Oktober 2017 und Führungskräfteworkshop November 2017

(Auszüge)

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Zu Anfang des 2. Berichtsjahres haben erste Treffen der AG Kommunikationskonzept stattgefunden.

Durch die anstehende Umbenennung der Hochschule in „Technische Hochschule OWL“ wurde das Kommunikationskonzept im 2. Berichtsjahr von dem Hochschulprojekt „Umbenennung“ überlagert. Dies wird auch noch im 3. Berichtsjahr andauern. Im Rahmen dieses Hochschulprojektes wurden und werden u.a. Aspekte aufgearbeitet, die ansonsten im ursprünglich angedachten Kommunikationskonzept platziert worden wären:

Ein wesentlicher Gedanke des Projektes Webseiten Relaunch ist es, den Freiheitsgrad der ca. 500 Redakteurinnen und Redakteure (durch die Sprache, Medienwahl) nicht zu sehr zu beschränken und dennoch die Qualität (Reduktion, Struktur, Barrierefreiheit) der Seiten zu erhalten und zu optimieren. Um dieses Ziel aktuell und mittelfristig zu erreichen, gibt es mit den neuen Webseiten im April 2019 einen Paradigmenwechsel durch die neue Strukturierung von Inhalten und Seiten der zentralen Webseiten – weitere Bereiche, wie z.B die Fachbereiche folgen sukzessiv im Laufe des Jahres. Dies erlaubt der Redaktion beispielsweise eine einfache Pflege von Datensätzen und die Reduktion von doppelten Inhalten. Für die Nutzerinnen und Nutzer entsteht so eine einfachere Navigation und es gibt multiple zielgruppenspezifische Einstiege sowie einen Wiedererkennungswert von Strukturen.

Nach intensiver Diskussion auf der Dekanetagung der Hochschule im Oktober 2018, bei der die Fachbereiche der Hochschule um Beteiligung bei der Festlegung des Rahmens, der den Freiheitsgrad umreißt, gebeten haben, und bei der die Notwendigkeit gesehen wurde, zu klären, wo es noch Bedarfe nach einem eigenen Freiheitsgrad der Fachbereiche geben kann, wurde die Projektgruppe Umbenennung um weitere Personen von den drei Standorten der Hochschule ergänzt.

Die eigentliche AG Kommunikationskonzept sollte zunächst parallel weiter laufen, wurde dann jedoch nach ersten Besprechungen aufgrund von Veränderungen in der Hochschulleitung (Bereich Kommunikation und Profil) zurückgestellt.

Anlage Bericht 2:

*Informationen zur Umbenennung der Hochschule in Technische Hochschule OWL
Präsentation Dekanetagung Oktober 2018*

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

4.1.2 Maßnahme:

In Umsetzung des Kommunikationskonzepts werden die Informationsangebote an der Hochschule verbessert und ausgeweitet.

Zielgruppe: Beschäftigte, Studierende, Externe

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Maßnahme knüpft grundsätzlich an das neue Kommunikationskonzept (s. 4.1.1), wird jedoch bereits schon parallel zum Prozess der Erarbeitung des neuen Kommunikationskonzepts umgesetzt. Hier ist insbesondere auf den neuen Newsletter der Hochschule und die neue Methode der Berichterstattung von Präsidium und Gleichstellungsbeauftragter sowie Datenschutzbeauftragter im Rahmen der Senatssitzungen hinzuweisen. Letztere findet seit Februar 2018 im Wege schriftlicher Vorwegberichte auf der Gremienseite der Hochschule im Intranet statt. Dadurch haben die Senatsmitglieder, aber auch alle anderen Hochschulmitglieder, die Möglichkeit, diese Informationen mit der individuell gewünschten Zeit zur Kenntnis zu nehmen und ggf. in der anstehenden Senatssitzung dazu nachzufragen.

Anlage Bericht 1:

Newsletter der Hochschule

Berichte für die Senatssitzung vom 07.02.2018

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die o.g. Maßnahmen Newsletter und Vorwegberichtserstattung wurden fortgesetzt.

Zusätzlich wurde als neues Format der "Walk to Talk" etabliert: Seit November 2018 gibt es einmal im Monat gemeinsam mit dem Präsidium einen Spaziergang während der Arbeitszeit an einem der drei Standorte der Hochschule. Die insgesamt sechs Teilnehmenden werden durch die BGM-Koordinatorin ausgelost. Ziel ist es, dass das Präsidiums mit den sechs Teilnehmenden ins Gespräch kommt und alle Personen durch die Bewegung etwas für die eigene Gesundheit tun.

Die Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte wurde neu konzipiert: In der Regel in jedem Semester stellen die Leitungen der Dezernate der Hochschulverwaltung, der Stabsstellen, der Sonderbereiche und zentralen Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretung, Kanzlerin und Präsident sich und ihre Aufgabenbereiche den neuen Beschäftigten vor. Dabei wird insbesondere auch auf den Familienservice und die Pflegebegleitungen sowie die Vertrauensstelle (Konfliktmanagement) hingewiesen. Im Gegenzug stellen sich auch die neuen Beschäftigten vor. Dies geschieht in lockerer Atmosphäre, mit der Möglichkeit, Flyer und Unterlagen auszulegen, die sich die neuen Beschäftigten mitnehmen können, und mit einem Zeitfenster für die Möglichkeit im Anschluss ins direkte Gespräch zu gehen.

Anlage Bericht 2:

Newsletter Juli 2018, Oktober 2018, Dezember 2018, Februar 2019

Berichte für die Senatssitzung vom 09.01.2019

Interne Newsmittteilung "Walk to Talk"

E-Mails: Informationen zum Ablauf der Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

4.1.3 Maßnahme:

Die HS OWL schult Akteurinnen und Akteure, um sie einerseits zur autonomen Gestaltung von Medien oder Teilen davon zu befähigen sowie andererseits, um ein Corporate Wording und einen konsistenten medialen Auftritt zu ermöglichen.

Zielgruppe: *Gestalterinnen und Gestalter von Kommunikation in der Hochschule*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Maßnahme soll nach Erstellung des neuen Kommunikationskonzepts in die Wege geleitet werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

4.1.4 Maßnahme:

Die HS OWL etabliert weitere Informations- und Veranstaltungsformate zur Platzierung von Themen, bspw. Workshops für Väter.

Zielgruppe: *Unterschiedliche, zu spezifizierende Zielgruppen der familiengerechten Hochschule*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In 2017 haben insbesondere folgende Workshops bzw. Vortragsveranstaltungen/Vorfürungen stattgefunden:

- *Väterworkshop*
- *Gemeinsam Familie und Karriere planen*
- *Plötzlich Angehörige pflegen ... was nun?*
- *Antidiskriminierungsworkshop (in kleiner Runde)*
- *Mein Weg zur Promotion*
- *Kinofilm Hidden Figures*
- *Ausstellungseröffnung zur Kampagne familiengerechte Hochschule OWL an allen drei Standorten der Hochschule*

Anlage Bericht 1:

Flyer, Plakate, Rundmails, Newsmittelungen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

In 2018 haben insbesondere folgende Vortragsveranstaltungen/Vorfürungen stattgefunden:

- *Ausstellung von englischsprachigen Testimonials zur familienfreundlichen Hochschule im Rahmen eines internationalen Symposiums im Perception Lab der Hochschule*
- *zwei Vorträge zu den Themen Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht*
- *Mein Weg zur Promotion*
- *Vorträge für den IWC Detmold-Blomberg zu den Themen Forschung und Gleichstellungsarbeit sowie Babysitterpool*
- *Kinofilm Embrace*

Die Vorträgen zu den Themen Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht waren auch für die Beschäftigten von Kooperationspartnerinnen und -partnern der Hochschule geöffnet. Für die Hochschulmitglieder, die nicht teilnehmen konnten, wurden unter Bezug auf die Vorträge

weiterführende links in einer Newsmittteilung zusammengestellt.

Als neues Format zur Platzierung von Informationen und Themen der familiengerechten Hochschule wurde daneben der Newsletter der Hochschule genutzt.

Anlage Bericht 2:

Englischsprachige Testimonials zur familiengerechten Hochschule

Rundmails

Newsmittteilungen

Newsletter

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.5 Maßnahme:

Die HS OWL prüft, ob zur zielgruppenspezifischen Ansprache von Studierenden mit Kindern bereits bei der Einschreibung eine freiwillige Angabe über den Familienstatus gemacht werden kann. Darauf aufbauend könnten spezielle Verteiler erstellt werden. Entsprechend der Prüfergebnisse leitet die HS OWL weitergehende Schritte ein.

Zielgruppe: Studierende mit familiären Aufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Nach Prüfung soll beginnend mit den Einschreibungen zum Wintersemester 2018/2019 bei allen Studierenden auf freiwilliger Basis erhoben werden, ob diese „Erziehungsverantwortung für Kinder“ wahrnehmen. Als Antwortfelder werden "ja/nein" vorgesehen. Die bereits eingeschriebenen Studierenden werden zwecks Erfassung angeschrieben. Daran anknüpfend soll ein Rundmail-Verteiler "Studierende mit Kindern" programmiert werden. Über diesen Verteiler können die entsprechenden Studierenden angesprochen werden - zum Beispiel zur Unterbreitung von Angeboten sowie zu anonymen weitergehenden Erhebungen zur Verbesserung/Neukonzeption von Angeboten für Studierende mit Kindern.

Anlage Bericht 1:

Vermerk der Gleichstellungsbeauftragten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Erhebung bei den neuen Studierenden wurde wie geplant bei den Einschreibungen zum Wintersemester 2018/2019 umgesetzt.

Anlage Bericht 2:

Antragsformulare für Einschreibung/Zulassung

Stand: Maßnahme umgesetzt

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Familiengerechtigkeit ist Teil der gelebten Verantwortung an der HS OWL.

Messkriterium: *Dokumentation der inhaltlichen Positionierung*

5.1.1 Maßnahme:

Die Hochschulleitung positioniert sich im Sinne eines Mission Statements zur Wichtigkeit der gelebten Familiengerechtigkeit an der Hochschule sowie den dazugehörigen Angeboten.

Zielgruppe: *Alle Hochschulmitglieder*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Hochschulleitung hat ein Leitbild familienfreundliche Hochschule OWL beschlossen, in dessen Rahmen sie sich zur Wichtigkeit der gelebten Familiengerechtigkeit an der Hochschule und den dazugehörigen Angeboten positioniert.

Anlage Bericht 1:

Leitbild familienfreundliche Hochschule OWL

www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/gleichstellung/Leitbild_familienfreundliche_Hochschule_OW_L.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.2 Maßnahme:

Die HS OWL kommuniziert und thematisiert an geeigneten Stellen mit Führungskräften die Aspekte der familiengerechten Hochschule und der damit verbundenen Möglichkeiten und Erwartungen an das Führungshandeln.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Eine Thematisierung mit Führungskräften hat z.B. im Rahmen der Ausstellungseröffnungen zur Kampagne "Familiengerechte Hochschule OWL" in 2017 an den drei Standorten der Hochschule stattgefunden.

Eine weitere Thematisierung hat bei der ersten Klausurtagung des Senats und des Hochschulrats im März 2018 im Themenfeld Gender und Diversity stattgefunden. Diese Klausurtagung ist Teil des Strategieprozesses an der Hochschule.

Anlage Bericht 1:

Dokumente zur Ausstellungseröffnung Familiengerechte Hochschule OWL

Newsmitteilungen

Poster des Themenfelds Gender und Diversity von der Klausurtagung des Senats und des Hochschulrats

Interne Newsmitteilung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im Führungskräfteworkshop der Kanzlerin mit dem Präsidium, den Dezernatsleitungen und den Sonderbereichsleitungen im September 2018 waren "Führung und Zusammenarbeit" zentrale Themen. Hier wurde insbesondere der Entwurf einer Führungskräfteleitlinie besprochen, in die ein Abschnitt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingearbeitet werden soll. In Folge hat eine AG Führungsleitlinien getagt und die Idee von zwei Papieren zum Thema Führung entwickelt (ein Kurzpapier zum Selbstverständnis und um die Diskussion in der Hochschule aufzunehmen und ein umfassendes Papier (Führungsleitlinie) mit Handlungsempfehlungen). Die AG wird ihre Arbeiten im dritten Berichtsjahr fortsetzen unter Einbeziehung der neuen Leitung für Personalentwicklung.

Anlage Bericht 2:

Gesprächsnotiz AG Führungsleitlinien

Entwurf Kurzpapier

Entwurf Führungsleitlinie

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.3 Maßnahme:

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium wird als Baustein in den Führungskräfteworkshops an der HS OWL thematisiert.

Zielgruppe: Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In 2017 wurden zwei reguläre Führungskräfteworkshops mit je fünf Tagen durchgeführt. Themen aus dem Bereich der familiengerechten Hochschule haben sich in den Projektthemen der Abschlussprojekte "Gesundes Führen" und "Personalwechsel ohne Wissensverlust" niedergeschlagen.

Für die Zukunft wird überlegt, das Thema Vereinbarkeit in diesen regulären Workshops neben einer Berücksichtigung als Projektthema ausdrücklich als inhaltliches Thema aufzulisten.

Darüber hinaus fand in 2017 ein Führungskräfteworkshop der VP WuP mit dem Präsidium, den Dezernatsleitungen und den Sonderbereichsleitungen statt. Hier haben sich Diskussionen u.a. auf die Themen "Kommunikationskonzept" und "Führungskräfteleitfaden" als zeitnahe "To do`s" fokussiert, die ebenfalls zum Bereich der Vereinbarkeit gehören.

Anlage Bericht 1:

Projektaufträge für die Abschlussthemen der Führungskräfteworkshops

Dokumentation des Führungskräfteworkshops der VP WuP

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im Oktober 2018 wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium im Führungskräfteforum als Baustein integriert. Daneben fand ein Seminar "Führungspraxis und Führungskompetenz" für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen statt. Auch im Rahmen der aktuellen Schulung der Führungskräfte über die Durchführung von Mitarbeiterinnen - und Mitarbeitergespräche (MAG)-Schulung wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert.

Zum Führungskräfteworkshop der Kanzlerin mit dem Präsidium, den Dezernatsleitungen und den Sonderbereichsleitungen im September 2018 siehe unter 5.1.2.

Anlage Bericht 2:

Folien für und Bericht aus dem Führungskräfte-Training 2018
Seminarankündigung Führungspraxis und Führungskompetenz
Rückmeldung der Dozentin für die MAG-Schulung
Stand: Maßnahme umgesetzt

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

6.1 Ziel: (Familienbedingte) Freistellungsphasen sind strukturiert und verbindlich gestaltet.
Messkriterium: Dokumentation des Prozesses und seiner erfolgreichen Anwendung

6.1.1 Maßnahme:

Die HS OWL setzt den bereits durch das Familienservicebüro konzipierten Leitfaden mit Unterstützung der darin angegebenen Verantwortlichen um.

Zielgruppe: Beschäftigte mit kleinen Kindern und Pflegeaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Leitfaden Elternzeit sowie Checklisten für Beschäftigte und Vorgesetzte und der Pflegeleitfaden wurden ins Intranet eingestellt. Im Internetauftritt des Familienservices wird auf die Dokumente hingewiesen.

Die Beschäftigten wurden durch Rundmail des Familienservices auf den Leitfaden Elternzeit sowie den Pflegeleitfaden hingewiesen. Alle Hochschulmitglieder wurden durch Rundmails des Familienservices auf die neuen Dokumente und Informationen im Intranet hingewiesen.

Anlage Bericht 1:

Leitfaden Elternzeit, Checklisten
Pflegeleitfaden
Rundmails des Familienservices

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2 Ziel: Studierende werden beim Übergang vom Studium zum Beruf noch besser unterstützt.

Messkriterium: *Dokumentation der Angebote und ihrer Nutzung*

6.2.1 Maßnahme:

Die HS OWL prüft, ob und wie sie einen Career Service für Studierende einrichten kann. Entsprechend der Prüfergebnisse leitet sie weiterführende Schritte ein.

Zielgruppe: *Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Career Service für Studierende wurde eingerichtet.

Anlage Bericht 1:

Internetauftritt des Career Service www.hs-owl.de/studium/career-service.html

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.3 Ziel: Befristet Beschäftigte verfügen über ein höheres Maß an Planungssicherheit.

Messkriterium: *Dokumentation der Umsetzung*

6.3.1 Maßnahme:

Die HS OWL unterrichtet möglichst sechs aber mindestens drei Monate vor dem Auslaufen eines befristeten Vertrages die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten über Planung und Perspektiven für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die im Interesse und Einflussbereich der Hochschule liegen. Sie definiert dafür die Verantwortlichkeiten und - sofern nach Prüfergebnis sinnvoll - einen entsprechenden Prozess.

Zielgruppe: *Befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Für den Bereich TuV wurde durch ein Personalplanungskonzept in 2017 in einem Teil der Fälle relativ frühzeitig Klarheit herbeigeführt, was im Ergebnis dann zur Entfristung oder zur Bestätigung des Auslaufens des Arbeitsvertrages geführt hat. Hierdurch konnten die entsprechenden Beschäftigten frühzeitig informiert werden. In einigen Bereichen läuft gegenwärtig eine Erfassung der Prozesse. Für diese Bereiche soll das Personalplanungskonzept nach Erfassung folgen.

Soweit noch befristetes Personal eingestellt wird, wird darauf geachtet, den Personen frühzeitig Klarheit zu geben. Dies geschieht in der Regel mindestens 3 Monate vor Auslaufen des Vertrages, da dies in der Regel auch der Zeitpunkt für die Meldung bei der Arbeitsagentur ist.

Im wissenschaftlichen Bereich wurden im Berichtszeitraum deutlich mehr Verträge als in der Vergangenheit mit großem Vorlauf verlängert. Dies ist auch auf die Dienstvereinbarung "Gute Arbeit" zurückzuführen, nach der Verlängerungen mindestens 18 Wochen vor Auslaufen der Arbeitsverträge zu beantragen sind.

Hauptverantwortlich sind letztlich die Vorgesetzten. Diese können per Formular einen Antrag auf Weiterbeschäftigung/Entfristung stellen. Das entsprechende Formular wurde überarbeitet, wodurch die Vorgesetzten den Hinweis auf die 18-wöchige Vorlauffrist direkt im Formular noch mal erhalten.

Anlage Bericht 1:

Antrag auf Weiterbeschäftigung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.4 Ziel: Familiengerechtigkeit findet Berücksichtigung in Berufungs- und Einstellungsverfahren.

Messkriterium: Dokumentation der Umsetzung

6.4.1 Maßnahme:

Die HS OWL prüft die Weiterentwicklung der Berufsordnung und der Handreichungen zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern unter dem Aspekt Familiengerechtigkeit. Entsprechend der Prüfergebnisse leitet die HS OWL weitergehende Schritte ein.

Zielgruppe: Bewerberinnen und Bewerber

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Berufsordnung der Hochschule befindet sich in konkreter Überarbeitung. Die AG Berufsordnung hat ihre Arbeiten gegenwärtig abgeschlossen und wird den Entwurf zeitnah dem Senat der Hochschule vorlegen. Inhaltlich wird an einigen Stellen insbesondere die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren gestärkt, so dass diese - auch unter dem Aspekt Familiengerechtigkeit - die Interessen von Frauen im Verfahren besser wahrnehmen kann.

Die allgemeinen Bausteine in Stellenausschreibungstexten der Hochschule für Professuren und Mitarbeitende wurden verbessert und enthalten insbesondere den Hinweis: "Wir sind gerne bereit, Sie im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Ihrer persönlichen Lebenssituation zu unterstützen." Die Stellenausschreibungen für Mitarbeitende enthalten ferner den Hinweis: "Wir bieten: Ein modernes, familiengerechtes Arbeitsumfeld". In Stellenausschreibungen für Mitarbeitende im Bereich Technik und Verwaltung ist darüber hinaus seit kurzem grundsätzlich ein Hinweis auf die Möglichkeit der Ausübung in Teilzeit enthalten - dieser Punkt ist auch Bestandteil des entsprechenden angepassten Antragsformulars.

Über den regelmäßigen Punkt "Haben Sie Fragen an uns?" in den strukturierten Interviewleitbögen für die Vorstellungsgespräche für Mitarbeitende und entsprechende Interviewbögen der Berufungskommissionen ist sichergestellt, dass Fragen der Vereinbarkeit und familiären Situation besprochen werden können, wenn Bewerberinnen und Bewerber dies von sich aus thematisieren. Im Fall der Thematisierung werden Bewerberinnen und Bewerber unter anderem auf den Familienservice und den Dual Career Service hingewiesen und auf die Möglichkeiten der Unterstützung durch diese Services aufmerksam gemacht. Regelmäßig werden in dieser Situation auch die Flyer der Services weitergegeben.

Anlage Bericht 1:

Muster Stellenausschreibungen

Antrag auf Einstellung von Mitarbeitenden

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die neue Berufsordnung konnte noch nicht verabschiedet werden, da erst die Umbenennung der Hochschule und die für 2019 bevorstehende Änderung des Hochschulgesetzes abgewartet werden sollen.

Parallel zur neuen Berufsordnung ist auch ein Berufsleitfaden in Vorbereitung.

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

7.1 Ziel: Studierende können in Ausnahmefällen Unterstützung erhalten.

Messkriterium: *Umsetzung / Nutzung der Angebote*

7.1.1 Maßnahme:

Die HS OWL führt das Stipendienangebot für bedürftige Studierende in familiären Notsituationen fort und reagiert auf Entwicklungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

Zielgruppe: *Studierende in Notsituationen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Stipendienangebot für Studierende in familiären Notsituationen wurde fortgeführt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das Stipendienangebot für Studierende in familiären Notsituationen wurde weiter fortgeführt. Parallel wurde auch die Unterstützung durch den Studienfonds OWL fortgeführt. Durch die neuen Babysitterpool und die hierfür eingeworbenen Mittel (s. 8.3.2) können Studierende zukünftig auch bei der Kinderbetreuung finanziell unterstützt werden.

Anlage Bericht 2:

Newsmitteilung zum Studienfonds OWL

Nachweise zum Babysitterpool bei 8.3.2

Stand: Maßnahme umgesetzt

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Die HS OWL unterstützt Mitglieder, die Angehörige pflegen.

Messkriterium: *Dokumentation des Angebotes und der Nutzung*

8.1.1 Maßnahme:

Die HS OWL veröffentlicht einen durch den Familienservice konzipierten Pflegeleitfaden.

Zielgruppe: *Hochschulmitglieder, die Angehörige versorgen und/oder pflegen bzw. sich mit der Thematik auseinander setzen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Pflegeleitfaden der Hochschule sowie weitere Hinweise und Formulare zum Thema Pflege wurden im Downloadbereich des Familienservices/des Dezernates III im Intranet zur Verfügung gestellt.

Weitere Infos befinden sich im Internetauftritt des Familienservices "Infos für Pflegende".

Die Beschäftigten wurden durch eine Rundmail des Familienservices auf den Pflegeleitfaden hingewiesen. Alle Hochschulmitglieder wurden durch Rundmail des Familienservices auf die neuen Dokumente und Informationen im Intranet hingewiesen.

Anlage Bericht 1:

Pflegeleitfaden der Hochschule OWL

Merkblatt zum Pflegezeitgesetz und zum Familienpflegezeitgesetz

Formular Anknüpfung zur Inanspruchnahme von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG

Formular Anknüpfung zur Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 PflegeZG

Formular Anknüpfung zur Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nach § 2 FamilienpflegeZG

www.hs-owl.de/familienservice/infos-fuer-pflegende.html

Rundmails

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.2 Maßnahme:

Die HS OWL arbeitet das Thema für die interne Kommunikation auf und platziert es in den Hochschulmedien.

Zielgruppe: *Hochschulmitglieder, die Angehörige versorgen und/oder pflegen bzw. sich mit der Thematik auseinander setzen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Familienservice erstellt laufend Informationsmaterialien und informiert über diese und aktuelle Themen in Newsmittellungen und Rundmails, auch zum Thema Pflege.

Auf einem Lesezeichen der Gleichstellung mit der Aufschrift "Gleichstellung ... schon gehört?" erscheinen Pflegebegleitungen und Familienservice optisch als Schwerpunkte der Gleichstellung an der Hochschule OWL. Dieses Lesezeichen wurde im Rahmen der Einschreibung über die "Erstsemestertüte" an neue Studierende und über die "Begrüßungstüte" an neue Mitarbeitende

verteilt. Es ist zudem mit einem QR-Code versehen, der auf die Internetseite der Gleichstellung führt, um insbesondere junge Menschen anzusprechen.

Als weiteres "Werbemedium" wurden Pflasterboxen mit der Aufschrift "Die Pflegebegleitungen der Hochschule OWL" in Auftrag gegeben und über die "Erstsemestertüte" ebenfalls an die neuen Studierenden verteilt.

Darüber hinaus ist das Angebot der Pflegebegleitungen in der Broschüre "Soziale und gesundheitliche Beratungsangebote für Beschäftigte der Hochschule Ostwestfalen-Lippe" enthalten. Diese Broschüre wird ebenfalls über die "Begrüßungstüte" an neue Mitarbeitende verteilt und steht daneben im Intranet zur Verfügung.

Anlage Bericht 1:

Siehe 8.1.1

Lesezeichen der Gleichstellung

Pflasterboxen "Die Pflegebegleitungen an der Hochschule OWL"

Broschüre "Soziale und gesundheitliche Beratungsangebote für Beschäftigte der Hochschule Ostwestfalen-Lippe"

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Zum Wintersemester 2018/2019 wurden erneut Pflasterboxen mit der Aufschrift "Die Pflegebegleitungen der Hochschule OWL" sowie der Internetadresse der website der Pflegebegleitungen in die Erstsemestertüten gepackt. Die Erstsemestertüte enthielt wiederum auch die Lesezeichen der Gleichstellung.

Anlage Bericht 2:

Pflasterboxen "Die Pflegebegleitungen der Hochschule OWL"

E-Mail zur "Erstsemestertüte"

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.3 Maßnahme:

Die HS OWL nutzt Formate wie Informationsveranstaltungen für das Thema.

Zielgruppe: Hochschulmitglieder, die Angehörige versorgen und/oder pflegen bzw. sich mit der Thematik auseinandersetzen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im November 2017 hat eine Vortragsveranstaltung zum Thema Pflege stattgefunden ("Plötzlich Angehörige pflegen - was nun?"). Weitere Veranstaltungen, z.B. zum Thema Patientenverfügung, sollen folgen.

Anlage Bericht 1:

Neuismeldung

Rundmails

Flyer

Präsentation

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im November 2018 haben zwei Vorträge zu den Themen Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht stattgefunden: Ein Vortrag des Ambulanten Hospiz- und Palliativ-Beratungsdienst Lippe und ein Vortrag eines Rechtsanwalts. Die Vorträge mit anschließender Fragerunde waren sowohl für Beschäftigte, Studierende als auch für die Beschäftigten von Kooperationspartnerinnen und -partnern der Hochschule geöffnet.

Aufgrund der großen Nachfrage sollen Vorträge zu diesen Themen in 2019 wiederholt werden.

Für die Hochschulmitglieder, die nicht teilnehmen konnten, wurden unter Bezug auf die Vorträge weiterführende links in einer internen Newsmitteilung zusammengestellt.

Anlage Bericht 2:

Rundmail

Newsmeldungen

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.4 Maßnahme:

Die HS OWL berät weiterhin Hochschulmitglieder zu Fragen der Versorgung und Pflege von Angehörigen, entsprechende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner kommuniziert sie über die Hochschulmedien.

Zielgruppe: Hochschulmitglieder, die Angehörige versorgen und/oder pflegen bzw. sich mit der Thematik auseinandersetzen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Beratung der Hochschulmitglieder erfolgt durch den Familienservice und die Pflegebegleitungen. Beide verfügen über Internetauftritte, zusätzlich werden Newsmitteilungen zur Information und Kommunikation genutzt. Darüber hinaus steht den Hochschulmitgliedern auch der Service von FABEL (Familienbetreuung Lippe) zur Verfügung.

Anlage Bericht 1:

www.hs-owl.de/familienservice/infos-fuer-pflegende.html

www.hs-owl.de/campus/gleichstellung/familiengerecht/pflegebegleitung.html

www.fabel-service.de

Übersicht Beratungen Familienservice

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das Beratungsangebot wurde fortgesetzt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.5 Maßnahme:

Den Aspekt der Pflege von Angehörigen in Verbindung mit Beruf oder Studium integriert die HS OWL in eine Studierenden- und/oder Beschäftigtenbefragung.

Zielgruppe: Hochschulmitglieder, die Angehörige versorgen und/oder pflegen bzw. sich mit der Thematik auseinandersetzen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Dieser Aspekt war in der unter 2.1.1 dargestellten Online-Befragung enthalten.

Anlage Bericht 1:

Siehe 2.1.1

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.6 Maßnahme:

Die HS OWL prüft, inwiefern Kooperationen mit externen Partnerinnen und Partnern im Bereich Pflege sinnvoll und möglich sind.

Entsprechend der Prüfergebnisse leitet sie weiterführende Schritte ein.

Zielgruppe: Mögliche Kooperationspartnerinnen und -partner

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Hochschule steht mit einem möglichen externen Partner im Gespräch.

Anlage Bericht 1:

Vermerk Stand Angebot Kooperation mit Pflegedienst

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im Rahmen des nächsten Treffens der unter 8.1.7 beschriebenen AG soll die Frage der weiteren Verfolgung dieses Ziels zentrales Thema sein.

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

8.1.7 Maßnahme:

Die HS OWL richtet eine Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung und Etablierung der Angebote und Maßnahmen im Bereich Pflege von Angehörigen ein.

Zielgruppe: Umsetzerinnen und Umsetzer

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Arbeitsgruppe wurde eingerichtet und besteht aus der Mitarbeiterin des Familienservices, der Gleichstellungsbeauftragten und den Pflegebegleitungen der Hochschule OWL. In einem ersten Treffen in 2017 ging es vorrangig um die Themen Öffentlichkeitsarbeit und die Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, um das Thema Pflege und insbesondere das Angebot der Pflegebegleitungen an der Hochschule sichtbar zu machen.

Anlage Bericht 1:

Einladung und Fotoprotokoll des Treffens der AG in 2017

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Auch in 2018 hat die o.g. Arbeitsgruppe getagt und insbesondere die Pflasterboxen (s. dazu 8.1.2) und die Vorträge zu den Themen Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht (s. dazu 4.1.4 und 8.1.3) initiiert.

Anlage Bericht 2:

Einladung und Fotoprotokoll des Treffens der AG in 2018

Nachweise zu den Pflasterboxen s. unter 8.1.2

Nachweise zu den Vorträgen s. unter 4.1.4 und 8.1.3

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2 Ziel: Die familiengerechte Infrastruktur ist barrierefrei weiterentwickelt.

Messkriterium: *Dokumentation von Angeboten und – soweit möglich - ihrer Nutzung*

8.2.1 Maßnahme:

Im Rahmen der Bauplanung bezieht die HS OWL die Aspekte der Barrierefreiheit und der Familiengerechtigkeit frühzeitig ein.

Zielgruppe: *Hochschulmitglieder mit Einschränkungen, Hochschulmitglieder mit Familienpflichten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Auf dem Campus Höxter finanziert die Hochschule im Rahmen der Sanierung des Mensagebäudes ein Behinderten-WC und einen Schrägaufzug für Gehbehinderte.

Für die Sanierung des Hauptgebäudes auf dem Campus Lemgo wird ein neues Behinderten-WC geplant, alle Aufzüge werden ausgetauscht und sind damit zukünftig auch von der Breite rollstuhlgerecht. Bei der Ausstattung der Hörsäle werden die Belange gehbehinderter, hörbehinderter und sehbehinderter Menschen berücksichtigt durch Rollstuhlplätze mit mobilem Tisch in jedem Hörsaal, Audioanschlüsse, Kameras sowie Anschlüsse für Tablets, durch die Veranstaltungen parallel zusätzlich direkt vor den Augen auf dem Bildschirm verfolgt werden können.

Zwei anstehende Neubauten in Lemgo werden barrierefrei geplant und ausgestaltet. Still- und Wickelräume sowie Eltern- Kind-Räume sollen bei den weiteren Planungen berücksichtigt werden.

Für Detmold wird der Neubau des FB 2 - Gebäudes ebenfalls barrierefrei geplant, Still- und Wickelraum sowie Eltern-Kind-Raum sollen bei den weiteren Planungen berücksichtigt werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im März 2019 konnte die Mensa mit den vorstehend beschriebenen Neuerungen wieder in Betrieb genommen werden.

Für das Hauptgebäude in Lemgo wird ergänzend ein weiterer ebenerdiger, elektronisch zu betätigender Eingang für Rollstuhlfahrer geplant.

Zusätzlich gibt es Ideen für einen Wegeplan für Behinderte sowie sowie für Personen mit Kinderwagen. Darüber hinaus sollen an Gebäuden - wo es möglich ist - Außenbeschilderungen angebracht werden um so eine bessere Orientierung zu ermöglichen.

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2.2 Maßnahme:

Die HS OWL macht infrastrukturelle Angebote bekannter und erstellt Informationsmaterialien dazu.

Zielgruppe: Alle Hochschulmitglieder

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im verbesserten Internetauftritt des Familienservices und im Intranet im Bereich "Angebote für Beschäftigte" wird auf die infrastrukturellen Angebote hingewiesen. Auch bei Informationsveranstaltungen bzw. Präsentationen mit passendem Bezug werden entsprechende Hinweise gegeben.

Ganz besonders ist hier auf die Erarbeitung von Informationsmaterial und die Etablierung eines hochschulinternen Verfahrens für schwangere Studentinnen anlässlich der Neuregelungen für Studentinnen im Mutterschutzgesetz hinzuweisen, was ebenfalls als infrastrukturelles Angebot zu betrachten ist. Bekannt gemacht wurde dieses Angebot über Rundmail und eine interne Newsmitteilung.

Anlage Bericht 1:

Neue Website Familienservice

Intranetbereich "Angebote für Beschäftigte"

Website Pflegebegleitungen

Broschüre "Soziale und gesundheitliche Beratungsangebote für Beschäftigte der Hochschule Ostwestfalen-Lippe"

Website Mutterschutz und Elternzeit

Merkblatt für Studentinnen

Leitfaden für Studentinnen

FAQs neues Mutterschutzgesetz

Newsmitteilung

Rundmail

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Vergleichbar der o.g. Broschüre über soziale und gesundheitliche Beratungsangebote für Beschäftigte wurde im Berichtszeitraum ein Portfolio der Beratungsangebote für Studierende erstellt. Dieses umfasst u.a. Hinweise auf den Familienservice und die Pflegebegleitungen sowie zum "Studieren mit Handicap". Das Portfolio der Beratungsangebote wird nicht nur Studierenden über das Internet zur Verfügung gestellt, sondern wurde auch an Personen mit Beratungsaufgaben in der Hochschule übersandt.

Anlage Bericht 2:

Portfolio der Beratungsangebote für Studierende

www.th-owl.de/fileadmin/studium/studienberatung/dokumente/Beratungsportfolio.pdf

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2.3 Maßnahme:

Die HS OWL prüft die Errichtung von Außenspielbereichen. Entsprechend der Prüfergebnisse leitet sie weiterführende Schritte ein.

Zielgruppe: Hochschulmitglieder mit Kindern

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In Lemgo ist die Einrichtung von Außenspielbereichen wegen der anstehenden Bau- und Sanierungsmaßnahmen gegenwärtig weiterhin nicht möglich.

Für Detmold und Höxter befindet sich die Errichtung von Außenspielbereichen in Prüfung.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

In Lemgo ist aufgrund der anstehenden Sanierungs- und Bauarbeiten weiterhin die Einrichtung von Außenspielbereichen nicht möglich.

In Detmold wird die Fläche für den Außenspielbereich durch einen Gartenbaubetrieb vorbereitet. Die Vergabe ist geplant.

Für Höxter befindet sich die Errichtung weiter in Prüfung, es wird nach einem geeigneten Standort gesucht.

Stand: Umsetzung bis Bericht 3

8.3 Ziel: Die HS OWL unterstützt Mitglieder, die Verantwortung für Kinder tragen.

Messkriterium: Dokumentation des Angebotes und der Nutzung

8.3.1 Maßnahme:

Die HS OWL baut die Kooperationen im Bereich Kinderbetreuung aus.

Zielgruppe: Kooperationspartnerinnen und -partner, Hochschulmitglieder mit Kindern

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Zur Aufrechterhaltung der langen Öffnungszeiten wurde für das Kindergartenjahr 2017/2018 erneut eine vertragliche Vereinbarung mit dem Träger der KiTa Paulinchen auf dem Campus Detmold abgeschlossen.

Die Kindertagespflegestelle in Höxter, die in Kooperation mit der Hochschule betrieben wird, wurde zu einer Großtagespflegestelle weiterentwickelt. Die Kooperationsvereinbarung mit der Hochschule wurde vor diesem Hintergrund erneuert und bezieht sich nunmehr auf einen Teil der Großtagespflegestelle. Insgesamt ergibt sich dadurch eine größere Flexibilität für die Plätze, eine bessere Vertetungsregelung für den Kooperationsbereich der Hochschule und eine langfristige Basis für den Fortbestand der Kindertagespflegestelle.

Daneben steht für das nächste Berichtsjahr konkret die Prüfung einer Campus KiTa Lemgo mit 10 U 3 - Plätzen in Kooperation mit einem Träger an.

Anlage Bericht 1:

Vertragliche Vereinbarung zur Aufrechterhaltung der langen Öffnungszeiten der KiTa Paulinchen

Neue Kooperationsvereinbarung Kindertagespflegestelle Höxter

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Aktuelles großes Thema für Lemgo ist der mögliche Neubau einer Campus-KiTa (zwei Gruppen mit Erweiterungsoption) im Rahmen eines "Fünf-Punkte-Paktes" der Stadt Lemgo.

Des Weiteren wird für Lemgo die Kooperation der Hochschule mit einer weiteren KiTa vorbereitet.

Im Hinblick auf Höxter hat sich die Hochschule für weitere 4 Jahre die Räumlichkeiten für "ihren" Teil der Großtagespflegestelle gesichert.

Anlage Bericht 2:

Protokoll Kennenlerngespräch KiTa - HS OWL

Externe News

Verlängerungsoption für Räumlichkeiten in Höxter

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.2 Maßnahme:

Die HS OWL richtet einen Babysitterpool ein.

Zielgruppe: Hochschulmitglieder mit (kleinen) Kindern

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Ein Babysitterpool befindet sich in Vorbereitung. Gegenwärtig laufen Bemühungen, Mittel hierfür einzuwerben, durch die insbesondere Studierende bei der Inanspruchnahme eines Babysitters finanziell unterstützt werden sollen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Aufbau des Babysitterpools ist in der ersten Jahreshälfte 2018 gestartet. Ab Mai 2018 wurden Studierende über Aushänge, Handzettel, Rundmails und eine Intranetnews angesprochen, sich bei bestehendem Interesse als Babysitter beim Familienservice registrieren zu lassen. Seitdem haben sich bereits acht Studierende aus Lemgo und Detmold als Babysitter in den Pool aufnehmen lassen.

Bei der Suche nach finanzieller Unterstützung für das Projekt kam im August 2018 der Kontakt zwischen dem Familienservice der Hochschule OWL und dem Inner Wheel Club Detmold (IWC) zustande, der sich inzwischen bereit erklärt hat den Babysitterpool mit 2.000,-€ zu unterstützen. Die Summe für die Spende stellt der Erlös aus einer Benefizveranstaltung des IWC dar. Die Spende soll dafür genutzt werden, Studierende mit Kindern bei der Finanzierung der Kinderbetreuung durch einen Babysitter aus dem Pool der Hochschule zu unterstützen. Weiterhin können daraus auch notwendige Fortbildungen für die Babysitter, beispielsweise ein „Erste-Hilfe am Kind Kurs“, oder auch die Gebühren für die Beantragung eines zur Aufnahme in den Pool notwendigen Führungszeugnisses finanziert werden. Die offizielle Spendenübergabe im April 2019 wird für interne und externe Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation genutzt.

Anlage Bericht 2:

Bericht des Familienservice, Projektverlauf, Fragebogen, Flyer

FAQs Babysitter werden

Interne und externe Newsmitteilungen

Präsentation IWC

Externe Newsmittteilung Benefizveranstaltung des IWC

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.3 Maßnahme:

Die HS OWL stellt – je nach Bedarf - Ferienangebote bereit, ggf. in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen.

Zielgruppe: Hochschulmitglieder mit (kleinen) Kindern

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Hochschule informiert über Ferienangebote ihrer Kooperationspartner auf der Website des Familienservices, interne Newsmittteilungen, durch Rundmails und ggf. auch über den Newsletter der Hochschule.

Anlage Bericht 1:

Rundmails

Website des Familienservices

Newsletter Juli 2017

Interne Newsmittteilungen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Hochschule hat weiter über Ferienangebote ihrer Kooperationspartner auf der Website des Familienservices, interne Newsmittteilungen, durch Rundmails und z.T. auch über den Newsletter der Hochschule informiert.

Anlage Bericht 2:

Rundmails

Website des Familienservices

Newsletter Oktober 2018

Interne Newsmittteilungen

Stand: Umsetzung bis Bericht 3