

**best practice-Club „Familie in der Hochschule“
Instrumente und Ansätze
für familienorientierte Hochschulen**

Markus F. Langer, Ulrich Müller (Hrsg.)



Robert Bosch **Stiftung**



Der Beauftragte der Bundesregierung
für die neuen Bundesländer

CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung
Verler Straße 6
D-33332 Gütersloh

Telefon: ++49 (0) 5241 97 61 0

Telefax: ++49 (0) 5241 9761 40

E-Mail: info@che.de

Internet: www.che.de

Durchführende Institution: CHE Consult GmbH, Gütersloh

„Familie in der Hochschule“ ist ein Programm der Robert Bosch Stiftung,
des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer und
des CHE Centrum für Hochschulentwicklung.

Dieses Projekt wurde gefördert durch Mittel des
Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer



Der Beauftragte der Bundesregierung
für die neuen Bundesländer

und
der Robert Bosch Stiftung

Robert Bosch **Stiftung**



**best practice-Club „Familie in der Hochschule“
Instrumente und Ansätze
für familienorientierte Hochschulen**

Markus F. Langer, Ulrich Müller (Hrsg.)

Arbeitspapier Nr. 136

August 2010

Zusammenfassung

Im Jahr 2008 wurde auf Initiative der Robert Bosch Stiftung, des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer und des CHE Centrum für Hochschulentwicklung der best practice-Club „Familie in der Hochschule“ ins Leben gerufen. Acht deutsche Hochschulen (Freie Universität Berlin, Beuth Hochschule für Technik Berlin, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Medizinische Hochschule Hannover, HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen, Philipps-Universität Marburg, Fachhochschule Potsdam, Hochschule Wismar) wurden für ihre eingereichten Konzepte zur Fortentwicklung einer familienorientierten Hochschule durch eine Jury ausgezeichnet. Mit Mitteln der Robert Bosch Stiftung und des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer ausgestattet, wurden die von den Hochschulen vorgeschlagenen Maßnahmen in den Jahren 2008 bis 2010 umgesetzt. Die Bandbreite der Projekte reichte dabei von einer familienorientierten Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation über das Arbeiten und Forschen mit Familie bis zu neuen, familienorientierten Management- und Steuerungsinstrumenten der Hochschulen. Entwickelt wurden als Ergebnisse Handlungsmanuale und Leitfäden, an denen sich andere Hochschulen bei der Implementierung und Verwirklichung einer familienfreundlichen Hochschule orientieren können. Damit wird ein umfänglicher und detaillierter Instrumentenkasten für eine familienorientierte Hochschule verfügbar gemacht. Dieses Papier dokumentiert die Arbeit des best practice-Clubs und die Projektergebnisse.

Summary

The Family in Higher Education Institutions best practice club was founded in 2008 by the Robert Bosch Foundation, the Federal Commissioner for the new *Länder* and the CHE Centre for Higher Education Development. Eight German higher education institutions (Freie Universität Berlin, Beuth Hochschule für Technik Berlin, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Medizinische Hochschule Hannover, HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen, Philipps-Universität Marburg, Fachhochschule Potsdam and Hochschule Wismar) received prizes from a jury for their concepts for the further development of a family-orientated higher education institution. The proposed measures could be implemented from 2008 to 2010 thanks to funding provided by the Robert Bosch Foundation and the Federal Commissioner for the new *Länder*. The projects included a transition to a more family-orientated approach, i.e. to a more flexible organisation of study and examination procedures, working and researching with families, and new, family-orientated higher education institution management and steering instruments. The results led to the development of manuals and guidelines that can help other higher education institutions to implement and operate a family-orientated policy. This provides a comprehensive and detailed set of tools for family-oriented higher education institutions. This paper documents both the work of the best practice club and the project results.

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund	4
2	Historie: die Entstehung und Arbeit des best practice-Clubs	8
2.1	Vorphase	8
2.2	Projektphase.....	9
3	Stand der Familienorientierung an deutschen Hochschulen	14
3.1	Hintergrund der Studie „Familie im Profil“	14
3.2	Befund zum Stand der Familienorientierung	14
3.3	Erklärungsansätze mit Blick auf die Ergebnisse.....	18
3.4	Zusammenfassung	20
4	Instrumentenkasten für familienorientierte Hochschulen	23
4.1	Grundidee des Instrumentenkastens	23
4.2	Familienorientierte Maßnahmen der Mitgliedshochschulen.....	24
4.3	Hochschulprojekte im Überblick.....	26
4.4	Handlungsmanuale im Überblick	30
5	Ausblick: Familienorientierte Hochschulen 2.0	32
6	Verweise und Quellen	33
7	Projektinformationen im Internet	34
8	Projektbeteiligte	36
9	Anhang: Handlungsmanuale Familienorientierung	40

Fachhochschule Potsdam:

[„muutaaboor“- Über den Kulturwandel an der Fachhochschule Potsdam](#)

Beuth-Hochschule für Technik Berlin:

[Handlungsmanual „Lernprozessbegleitung Tandem-Projekt“](#)

Freie Universität Berlin:

[Handlungsmanual „Bedarfsanalyse flexible Kurzzeit-Betreuungseinrichtung“](#)

[Handlungsmanual „Interaktive Praktikumsexperimente für eine familienfreundliche Hochschule“](#)

Friedrich-Schiller-Universität Jena:

[Handlungsmanual zur Erstellung eines zentralen Familienwebportals](#)

Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule

Hildesheim/Holzminden/Göttingen

[Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation](#)

Hochschule Wismar:

[Auslandsstudium mit Kind](#)

[„Starthilfe“ für Campus-Eltern](#)

[Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan](#)

[Wunsch Oma & Opa Börse. Ehrenamtliche Kinderbetreuung](#)

Medizinische Hochschule Hannover:

[Leitfaden zu Familien-LOM und Führungskräfte sensibilisierung](#)

Philipps-Universität Marburg:

[Handlungsempfehlungen der Philipps-Universität Marburg zur Einrichtung einer Servicestelle für neue Hochschulmitglieder mit Familie](#)

[Handlungsempfehlungen der Philipps-Universität Marburg zur Einrichtung einer Servicestelle für Dual Career Couples](#)

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Maßnahmen der Familienorientierung im best practice-Club „Familie in der Hochschule“	24
Tabelle 2: Übersicht der Handlungsmanuale im best practice-Club „Familie in der Hochschule“	30

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Familienorientierung deutscher Hochschulen; erreichte Prozentwerte der möglichen Punktzahl (nach Bihler et. al. 2010)	15
--	----

1 Hintergrund

Zu Beginn des Jahres 2006 wurde die Idee zu dem Projekt „Familie in der Hochschule“ in den Räumen der Robert Bosch Stiftung in Stuttgart geboren: Die bisherigen Arbeiten und Studien der Robert Bosch Stiftung zum Themenkomplex des demographischen Wandels und der Familienpolitik sollten weiter in den Hochschulbereich ausgebaut werden. Das CHE Centrum für Hochschulentwicklung beabsichtigte, stärker auf die Bedürfnisse einzelner Zielgruppen der Hochschulen abgestimmte Reformimpulse zu geben. Ziel sollte es sein, über eine reine Zertifizierung oder Auditierung von Planungen und Vorhaben hinaus den Hochschulen Impulse und Möglichkeiten zu geben, ihre Familienorientierung im Dialog weiterzuentwickeln und konkret auszubauen. Nachdem der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Länder als dritter Partner gewonnen werden konnte, wurde gemeinsam das Programm „Familie in der Hochschule“ ins Leben gerufen. Die Profile und Hintergründe der Partner ergänzten sich dabei komplementär:

- Die Robert Bosch Stiftung gehört zu den großen unternehmensverbundenen Stiftungen in Deutschland. Seit mehr als vierzig Jahren folgt sie dem philanthropischen Vermächtnis des Firmengründers Robert Bosch. Dieser hatte mit unternehmerischer Vision, politischer Weitsicht, Zivilcourage und seinen gemeinnützigen Initiativen Maßstäbe für die Arbeit der Robert Bosch Stiftung gesetzt.
- Der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Länder im Bundesministerium des Inneren (zu Projektbeginn noch im Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung) initiiert, begleitet und koordiniert die Gesamtpolitik der Bundesregierung für Ostdeutschland. Aufbauend auf den Erfolgen des Einigungsprozesses ist es seine Aufgabe, weitere Chancen und Perspektiven für die Menschen in den neuen Ländern zu schaffen und die Voraussetzungen für eine sich selbst tragende Wirtschaft zu verbessern.
- Das gemeinnützige Centrum für Hochschulentwicklung (gGmbH), 1994 von der Bertelsmann Stiftung und der Hochschulrektorenkonferenz gegründet, versteht sich als eine Reformwerkstatt für das deutsche Hochschulwesen. Es bietet u.a. das differenzierteste Hochschulranking in Deutschland an. Es arbeitet an neuen Ideen und Konzepten für das deutsche und europäische Hochschulsystem und vermittelt diese auch in Schulungen und Veranstaltungen.

Mit diesen jeweils spezifischen Ausrichtungen, Schwerpunkten und Kompetenzen wurde eine breite Basis für die finanzielle Realisierung und inhaltliche Untersetzung des anspruchsvollen Projektes geschaffen. CHE Consult als Ausgründung aus dem gemeinnützigen Centrum für Hochschulentwicklung übernahm als Geschäftsstelle des Programms „Familie in der Hochschule“ die Koordination und Umsetzung.

Die besondere Herausforderung mit Blick auf das Thema „Familie in der Hochschule“ bestand darin, ein Vorgehen zu konzipieren, das es ermöglicht, diese Vertiefung der Familienorientierung im spezifischen Umfeld von Hochschulen voranzubringen und auszubauen und dabei den besonderen Bedingungen der ‚Hochschulwelt‘ Rechnung zu tragen. Zu diesen Spezifika gehört insbesondere die Tatsache, dass hier nicht nur wie in Unternehmen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei einem Ausbau der Familienorientierung zu bedenken sind, sondern insbesondere auch die Studierenden als prägende Mitglieder der Hochschulen mit ihren besonderen Bedürfnissen. Noch stärker als Unternehmen sind

Hochschulen zudem bei der Umsetzung familienorientierter Maßnahmen sowohl offen für Kooperationen mit Dritten, wie auch zum Teil angewiesen auf externe Unterstützung – beispielsweise durch Kommunen und deren Kinderbetreuungsstrukturen, auf Studentenwerke und Unternehmen (bspw. als Partner für Dual Career-Programme).

Folgende Fakten machten gerade mit Blick auf die Gruppe der Studenten und Studentinnen die besondere Herausforderung für Hochschulen deutlich:

- ein Fünftel aller Studierenden in postgradualen Studiengängen hat Kinder (Middendorff, Elke (2008): Studieren mit Kind)
- ca. 80% aller Studierenden wünschen sich ein Kind (unveröffentlichte Befragung von CHE Consult an den Hochschulen in Brandenburg)
- jede(r) dritte Studierende findet die bestehenden Betreuungsangebote zeitlich zu unflexibel (Middendorff, Elke (2008): Studieren mit Kind)
- bei 64% aller Studierenden mit Kind wird sich das Studium verlängern (Middendorff, Elke (2003): Kinder eingeplant?)
- zwei Drittel aller Studierenden mit Kind finden die Atmosphäre an der Hochschule nicht kinderfreundlich (Middendorff, Elke (2003): Kinder eingeplant?)
- 54% aller Studierenden mit Kind brechen ab (eigene Berechnung).

Das Ziel des Programms „Familie in der Hochschule“ war und ist es daher, die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen weiter voranzubringen, insbesondere aber

- die Vereinbarkeit eines Studiums und einer wissenschaftlichen Karriere mit der Gründung einer Familie zu ermöglichen,
- die Weitergabe von Impulsen für eine Familiengründung an hochqualifizierte junge Frauen und Männer zu fördern,
- die Entwicklung der Familienfreundlichkeit als eines der Markenzeichen von deutschen Hochschulen zu verbessern sowie
- die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch attraktive und hilfreiche Rahmenbedingungen zu sichern.

Dies geschah insbesondere durch die gemeinsame Arbeit in dem best practice-Club „Familie in der Hochschule“. Eine hochrangig besetzte Jury hatte im Februar 2008 aus 62 eingegangenen Bewerbungen acht Mitgliedshochschulen ausgewählt und für ihre hervorragenden Konzepte zur Verbesserung der Familienorientierung ausgezeichnet. Dabei orientierte sich die Jury an folgenden Kriterien:

1. *Ergebnisorientierung*: Lassen die geplanten Maßnahmen tatsächlich positive Auswirkungen in Bezug auf die Familienorientierung erwarten? Sind klare, überprüfbare Ziele als Maßstab definiert und terminiert?

2. *Ganzheitlichkeit*: Verfolgt die Familienorientierung einen übergreifenden Ansatz über verschiedene Mitgliedergruppen, Geschlechter und Altersgruppen der jeweiligen Hochschule? Setzt die Umsetzung an mehreren komplementären Ansatzpunkten an (z.B. Werte-/Kulturwandel; Management-/Steuerungsorientierung und Optimierung der Rahmenbedingungen)?

3. *Innovativität*: Heben sich die Hochschulen mit ihren Ideen und Ansätzen vom verbreiteten Mindeststandard (Wickelräume, Hochstühle in der Mensa...) klar durch Originalität/Innovativität ab?

4. *Nachhaltigkeit*: Ist (z.B. über entsprechende strategische und finanzielle Planungen, die Einbindung in die Hochschulsteuerung oder die strategische Verankerung) sichergestellt, dass die Vorhaben auch über den Förderzeitraum hinaus Wirkung zeigen und nicht nur kurz glänzende „Seifenblasen“ finanziert werden sollen?

5. *Übertragbarkeit*: Sind die Ansätze und Lösungen der Hochschulen auf andere übertragbar und nicht offensichtlich ausschließlich an die Besonderheiten der Hochschule gekoppelt?

6. *Commitment*: Ist eine breite Unterstützung vorhanden? Neben dem Vorhandensein formaler Strukturen und hochrangiger Verantwortlichkeiten innerhalb der Hochschule ist Familienorientierung auch auf dezentrales Engagement, auf informelle und freiwillige Unterstützung durch eine große Zahl weiterer Mitglieder innerhalb der Hochschule sowie externe Unterstützung angewiesen.

7. *Leistungsstand*: Der Anspruch der prospektiven Aspekte ist auch anhand des aktuellen Leistungsstands (der die Ausgangsbasis bildet) zu bewerten. Aber die Aufnahme in den best practice-Club ist prinzipiell nicht an die Erfüllung von „Standards“ in der Vergangenheit gebunden, sondern orientiert sich an der gegenwärtigen Praxis und an erwartbaren Leistungen in der Zukunft.

Folgende Hochschulen wurden in dieser ersten Phase in den best practice-Club aufgenommen und mit jeweils 100.000 Euro Anschubfinanzierung für die Umsetzung und nachhaltige Implementierung der vorgeschlagenen Projekte ausgestattet:

- Freie Universität Berlin
- Beuth Hochschule für Technik Berlin
- Friedrich-Schiller-Universität Jena
- Medizinische Hochschule Hannover
- HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen
- Philipps-Universität Marburg
- Fachhochschule Potsdam
- Hochschule Wismar.

Die Idee des best practice-Clubs bestand nun darin, den Hochschulen einen Raum und Mittel zu bieten, ihre Ideen und Lösungsansätze zu erproben und umzusetzen. Ziel war es, die Arbeit in den Hochschulen zum Thema Familienfreundlichkeit flankierend zu unterstützen. Durch den Austausch im Club sollten dabei Synergieeffekte erzielt und Erkenntniswachstum befördert werden. Der Club der insgesamt acht Hochschulen tagte regelmäßig in geschlossenem Rahmen, veröffentlichte jedoch gemeinsam oder aus den Hochschulprojekten heraus ausgewählte Ergebnisse oder Positionen, um auch Dritten, die nicht dem Club angehörten, die Partizipation an diesem Erkenntnisfortschritt zu ermöglichen und um die öffentliche Wahrnehmung des Themas zu fördern. Von Anfang an war es das gemeinsame Bestreben aller, aus den Projekten konkrete Werkzeuge, also Handlungsanweisungen und generalisierbare Erkenntnisse abzuleiten.

Zum Abschluss der ersten Phase lässt sich festhalten, dass die Zielstellung des best practice-Clubs in bemerkenswerter Weise erreicht wurde. Die zentralen Erfolgsfaktoren bestanden dabei zum einen in der Kompetenz und dem Engagement der Mitgliedshochschulen, zum anderen aber in dem sehr offenen Umgang mit und Austausch

über die eigenen – guten und schlechten – Erfahrungen sowie Erfolge und Misserfolge im Club. Diese – in Zeiten sich verschärfenden Wettbewerbs zwischen den Hochschulen immer weniger selbstverständliche – Grundhaltung hat letztlich den Ausschlag für den Erfolg des Programms gegeben. Ohne sie wäre der Club deutlich hinter seinen Möglichkeiten zurückgeblieben.

Weit über 100 Personen haben in den letzten Jahren die Arbeit des best practice-Clubs überhaupt erst ermöglicht, gestaltet und unterstützt, gefördert und begleitet. Bei den drei Partnern, in den beteiligten Hochschulen, im Rahmen der Sitzungen durch Gäste und im Kontext der Tagungen durch Referentinnen und Referenten gab es vielfältige Unterstützung für das Vorhaben. Rückblickend fällt es schwer, hier einzelne herauszuheben, weshalb im Kapitel 8 die unmittelbar am Projekt beteiligten Personen namentlich aufgeführt sind. Klar ist: Die transparente Darstellung und Aufbereitung der wesentlichen Ergebnisse in Form von Erfahrungsberichten und Handlungsleitfäden war nur mit Unterstützung aller und einer gemeinsamen Anstrengung möglich.

Nur sechs Personen möchten wir an der Stelle namentlich herausheben, denn ohne sie wäre dieses Projekt nie entstanden, vorangekommen oder fortgesetzt worden. Da sind zum einen Dr. Ingrid Hamm, Geschäftsführerin der Robert Bosch Stiftung, Prof. Dr. Detlef Müller-Böling, damaliger Geschäftsführer des CHE Centrum für Hochschulentwicklung, zu nennen, die gemeinsam die Grundidee entwickelt haben. Weiterhin waren es seitens der Robert Bosch Stiftung die Herren Günter Gerstberger und Dr. Andrej Heinke sowie auf Seiten des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Länder Herr Wolfgang Helmstädter, die die Konzeptionierung und Umsetzung dieses für alle drei Partner ebenfalls neuen und ungewohnten Projektdesigns erst mit ermöglicht haben. Auch gilt unserer Dank dem heutigen Geschäftsführer des CHE Centrum für Hochschulentwicklung Prof. Dr. Frank Ziegele, der das Projekt übernommen und bis in seine Fortsetzungsphase hinein begleitet und mit gestaltet hat und dies auch weiterhin tun wird.

Ganz ausdrücklich danken wollen wir aber noch einmal allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Mitgliedshochschulen sowie allen Referentinnen und Referenten sowie Gästen der Tagungen, Workshops und Sitzungen des best practice-Clubs. Sie haben das Projekt nicht nur bereichert, sie haben es getragen und zu dem heutigen Erfolg geführt. Und sie waren es, die auch uns eine herausfordernde, spannende und ereignisreiche Projektzeit beschert haben.

Markus F. Langer und Ulrich Müller

2 Historie: die Entstehung und Arbeit des best practice-Clubs

Nach der Erläuterung des Hintergrundes und der Ziele des Programms soll im Folgenden in Form eines knappen Rückblicks ein Einblick in die wesentlichen Stationen des best practice-Clubs gewährt werden. Naturgemäß konzentriert sich die Darstellung dabei weitgehend auf die gemeinsamen und übergreifenden Aktivitäten; weitere Details zu der parallel laufenden Arbeit der Hochschulen an ihren Projektschwerpunkten finden sich in den Handlungsmanuals (Anhang).

2.1 Vorphase

Im September 2007 riefen die Initiatoren des Programms in einem gemeinsamen Anschreiben alle HRK-Mitgliedshochschulen auf, sich an der **Ausschreibung** zu beteiligen. Dr. Ingrid Hamm, Geschäftsführerin der Robert Bosch Stiftung, Wolfgang Tiefensee als damaliger Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Länder und Prof. Dr. Detlef Müller-Böling als damaliger Leiter des Centrums für Hochschulentwicklung informierten am 17. September 2007 im Rahmen einer **Pressekonferenz** auch die breitere Öffentlichkeit über das neue Programm „Familie in der Hochschule“.

Zum Bewerbungsschluss am 16. November 2007 gingen **62 Bewerbungen** für die Mitgliedschaft im best practice-Club bei der Geschäftsstelle ein. Es bewarben sich Hochschulen aus dem gesamten Bundesgebiet. Zur Vorbereitung und Erleichterung der Arbeit der Jury erstellte die Geschäftsstelle CHE Consult in den folgenden Wochen neben einer formalen Überprüfung der Anträge anhand eines einheitlichen Rasters eine unverbindliche inhaltliche Ersteinschätzung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen.

Die **Jury** trat am 12. Februar 2008 zusammen und wählte aus den Bewerbungen die acht Mitglieder des best practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ aus. In der Jury wirkten folgende Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft mit:

- Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung
- Prof. Dr. Hans Bertram, Lehrstuhlinhaber an der Humboldt Universität zu Berlin
- Prof. Dr. h. c. Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Berlin
- Dr. Anna-Maria Dittrich, Nachwuchsgruppenleiterin an der Medizinischen Hochschule Hannover
- Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn
- Dr. Gerda Ruth Neyer, Arbeitsbereichsleiterin am Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock
- Prof. Dr. Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Bonn.

Aufgrund ihrer hervorragenden Konzepte wurden die Medizinische Hochschule Hannover, die Philipps-Universität Marburg, die HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen, die Freie Universität Berlin, die Fachhochschule Potsdam, die Hochschule Wismar, die Technische Fachhochschule Berlin (später: Beuth Hochschule für Technik Berlin) sowie die Friedrich-Schiller-Universität Jena ausgewählt.

Im März und April 2008 führte CHE Consult mit allen acht Hochschulen **Vorgespräche**, um thematische Fokussierungen zu verabreden, den Zeitplan zu aktualisieren und die Projektplanung zu präzisieren. Die Ergebnisse der Vorgespräche bildeten anschließend die Grundlage einer inhaltlichen Zielvereinbarung mit den Projektpartnern und Finanziers.

Unter Studierenden der acht „Gewinner-Hochschulen“ (von denen einige über „künstlerisch-kreative“ Fachbereiche verfügen) wurde zudem im April 2008 durch die Geschäftsstelle ein **Signetwettbewerb** für das Programm „Familie in der Hochschule“ gestartet. Insgesamt gingen bis zum Einsendeschluss (2. Mai 2008) 29 Entwürfe von 20 Personen bzw. Teams ein.

2.2 Projektphase

Am 13. Mai 2008 fand in der Berliner Jerusalemkirche die **konstituierende Sitzung** des best practice-Clubs statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (neben einer Ansprechperson auf der operativen Ebene war für diese und alle folgenden internen Club-Sitzungen die Teilnahme je eines Hochschulleitungsmitgliedes obligatorisch) verabredeten Sitzungstermine, die Grundstruktur der weiteren Sitzungen sowie gemeinsame Ober- und Diskussionsthemen. Zudem wurde eine Entscheidung bezüglich der eingereichten Signets vorbereitet. Die Hochschulen plädierten für den Signetentwurf „aufwachsende Saat“ der Designerin Tatjana Mitschke.

Einen Tag später, am 14. Mai 2008, stellten die acht ausgewählten Hochschulen ihre prämierten Projektansätze einer breiteren Öffentlichkeit vor. Auf der **öffentlichen Auftakttagung** unter dem Titel „Nicht ohne meine Familie! Mit Kindern an der Hochschule arbeiten und studieren“ in der Berliner Jerusalemkirche lieferten neben der Diskussion dieser Vorhaben Prof. Dr. Jutta Allmendinger („Papa ante portas und Mutter Courage?“), Dr. Elke Middendorff („Nachwuchs beim akademischen Nachwuchs - ein struktureller und kultureller Balanceakt“) und Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe („Zur Verantwortung der Hochschulleitung als Achillesferse“) weitere praxisrelevante Impulse. Noch am gleichen Tag berichtete der Deutschlandfunk in der Sendung Campus & Karriere über das Programm.

Zum 1. August 2008 wechselte Prof. Detlef Müller-Böling in den Ruhestand und Prof. Frank Ziegele übernahm die **Geschäftsführung beim CHE** Centrum für Hochschulentwicklung. In dieser Eigenschaft vertrat er ebenfalls ab diesem Zeitpunkt das CHE im Rahmen des Clubs.

Von September bis Oktober 2008 wurden an den 8 Mitgliedshochschulen des Clubs hochschulinterne **Start-Up-Workshops**, moderiert und dokumentiert von der Geschäftsstelle, durchgeführt. Die Workshops verfolgten das Ziel, die Hochschulen vor Ort hinsichtlich der Umsetzung ihrer Vorhaben zu beraten und zu begleiten. Durch die Workshops sollten ebenfalls weitere relevante Akteure der Hochschulen beteiligt und eingebunden sowie zur Unterstützung motiviert werden.

Die **Webseite** www.familie-in-der-hochschule.de (die bis dahin eher spartanische Kerninformationen enthielt) wurde im Oktober 2008 als Internetauftritt des gemeinsamen Projektes grundlegend erweitert und vom Webdesign an die Gestaltung des Signets angeglichen. Für die interne Abstimmung des Clubs wurde eine passwortgeschützte Projektseite eingerichtet, die den Dokumentenaustausch und die Archivierung interner Dokumente erleichterte.

Im Technologie- und Forschungszentrum „Alter Holzhafen“ in Wismar fand am 17./18. November 2008 die **zweite interne Clubsitzung** statt. Es wurden erste Teilergebnisse, das Corporate Design sowie die neue Website des best-practice Clubs „Familie in der Hochschule“ vorgestellt. Im Zentrum stand das Vorhaben der gastgebenden Hochschule Wismar (Mobilitätsprogramm für Studierende sowie Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kindern). Erfahrungen zu Kooperationen mit Dienstleistern im Bereich „Service für Familien“ sowie Fragen der Finanzierung eines Studiums mit Kind standen als weitere Themen im Rahmen von Vorträgen der Freien Universität Berlin und der Technischen Fachhochschule Berlin im Fokus. Als Gastreferentin brachte sich Sofie Geisel (Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, Berlin) ein.

Der damalige Verkehrsminister und Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Bundesländer, Wolfgang Tiefensee, informierte sich am 20. Februar 2009 persönlich im Rahmen eines **Ortstermins** und bei Gesprächen mit der Hochschulleitung über die Umsetzung des Themas „Familie in der Hochschule“ an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Unter anderem besuchte er eine Kindertagesstätte des Studentenwerks Thüringen und startete dort symbolisch eine neue Initiative.¹

Das **Family-Welcome-Centre** der Philipps-Universität Marburg, das sich mit dem Beratungsangebot an alle Neumitglieder der Universität richtet, nahm im Februar 2009 seine Arbeit auf. Es beantwortet Interessierten familienspezifische Fragen und vermittelt ihnen kompetente Ansprechpartner/innen, damit sie sich schnell mit den universitären und städtischen Strukturen vertraut machen und sich in Marburg heimisch fühlen können (vgl.: <http://www.uni-marburg.de/familywelcome/famwelcentre>).

Bis März 2009 wurde ein **übergreifender Flyer** für das Programm „Familie in der Hochschule“ textlich und konzeptionell durch die Geschäftsstelle vorbereitet und durch Tatjana Mitschke grafisch umgesetzt. Parallel wurde ein Master für hochschulindividuelle Flyer (bei einheitlicher „Vorderseite“) erarbeitet, welchen die Hochschulen für ihre Zwecke gestalten konnten.

Unter Gastgeberschaft der Universitäten Jena und Marburg fand am 23./24. März 2009 im Landgrafenschloss Marburg die **dritte interne Clubsitzung** statt. Die Gastgeberinnen des Austauschs legten besonderes Augenmerk auf das Thema „Dual Career Couples“. Sie stellten ihren Förderansatz für Paare, bei denen beide Partner hoch qualifiziert sind und eigene Karrieren anstreben, ohne auf ein gemeinsames Familienleben verzichten zu wollen, vor. Zusätzliche Anregungen beinhalteten der Praxisbericht von Frau Madeleine Lüthy, die seit 10 Jahren die Servicestelle „Dual Career Advice“ der ETH Zürich leitet, und die Impulse weiterer externer Gäste (Dr. Monika Völker, Abteilung Hochschulen u. Forschung, Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst; Dr. Renate Grebing, Personalrat der Philipps-Universität Marburg; Dr. Frank Domahs, Abteilung Klinische Linguistik, Philipps-Universität Marburg). Rechtliche Restriktionen der Förderung von Doppelkarrierepaaren beleuchteten die Professoren Dr. Christian Fischer und Dr. Christoph Ohler von der FSU Jena.

Zum 14. Mai 2009 schaltete die FSU Jena das neue **Internetportal** <http://www.familie.uni-jena.de> frei. Dort werden für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der

¹ Ein Videomitschnitt findet sich unter <http://www.youtube.com/watch?v=6ljjH5MpHIs>.

Universität, genauso wie für externe Interessierte, relevante Informationen rund um das Thema der Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Hochschulangehörigkeit bereit gestellt.

Die **vierte interne Sitzung** des best practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ widmete sich am 08./09. Juni 2009 dem Kernthema „Grenzen und Chancen familienfreundlicher Hochschulentwicklung“. Unter Gastgeberschaft der MH Hannover und der HAWK Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen stellten die Mitgliedshochschulen im Tagungshaus St. Vinzenz im Bernwardshof in Hildesheim den aktuellen Stand der Projekte dar. Besonderes Gewicht lag hierbei auf dem Themenkomplex „Teilzeitstudium an der HAWK“ und der Rolle des dort entwickelten Internetportals für „Blended Learning“. Beide Ansätze sollen gerade Studierenden mit Familienverpflichtungen größtmögliche Flexibilität gewährleisten.

Ein besonderer Tagungsordnungspunkt war eine durch Prof. Frank Ziegele (CHE) moderierte Podiumsdiskussion. Die Mitgliedshochschulen des best practice-Clubs sowie seine Initiatoren diskutierten gemeinsam mit einer hochkarätig besetzten Politikerrunde die Frage, inwieweit durch eine Verbesserung der politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen auch eine Verbesserung der Familienorientierung an Hochschulen erreicht werden kann. Die Gäste waren: Dr. Barbara Hartung, Referatsleiterin für Gleichstellung des niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur; Edelgard Bulmahn, Mitglied des Bundestages und ehemalige Bundeswissenschaftsministerin (SPD); Brigitte Pothmer, Mitglied des Bundestages (Bündnis 90/Die Grünen); Christian Grascha, Wissenschafts- und Forschungspolitischer Sprecher der FDP in Niedersachsen und Jens Nacke, Sprecher der CDU im niedersächsischen Ausschuss für Wissenschaft und Kultur. Im Zentrum standen Fragen der Finanzierung eines Studiums mit Kind sowie Ausgestaltungsanforderungen adäquater Teilzeitstudiengänge. Als weitere Gäste referierten am zweiten Veranstaltungstag Frau Dipl.-Soz. Claudia Zerle, wissenschaftliche Referentin im DJI München, zum Thema „Väter und Erziehungszeiten“ sowie Dr. des. Patrick Ehnis, Politikwissenschaftler und Lehrbeauftragter an der Universität Bremen, zu „Vaterschaftskonzepten junger Männer“. Die Veranstaltung endete mit einem Besuch der „Modellkrippe HAWK Kinder“ und einer Diskussion mit Vertreterinnen der an der Modellkrippe beteiligten Fakultäten der HAWK.

Am 25. August 2009 schaltete die Hochschule Wismar ein neues **Informationsangebot für Studierende mit Kind** frei. Studierende, die mit einem Kind für das Studium ins Ausland gehen wollen, können sich unter <http://www.auslandsstudium-mit-kind.de/> informieren. Neben Fakten und rechtlichen Regelungen geben vor allem Erfahrungsberichte anderer Studierender mit Kind, die bereits im Ausland gewesen sind, wichtige Hilfestellung bei der Planung.

Nach der **Bundestagswahl** im September 2009 ging das Amt des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer (einer der drei Partner und Initiatoren des Programms) in die Zuständigkeit des Bundesinnenministers Dr. Thomas de Maizière und somit in das Bundesministerium des Innern über.

Erste Ergebnisse einer durch CHE Consult im Rahmen des Programms „Familie in der Hochschule“ erstellten Studie wurden am 28. Oktober 2009 im Rahmen einer **Sondersitzung** des Clubs diskutiert. Im Fokus stand die Messbarkeit der existierenden Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen sowie die Frage, ob Ost-West-Unterschiede beobachtet werden können.

Unter Gastgeberschaft der FH Potsdam fand am 23./24. November 2009 auf dem Campus Pappelallee der FH Potsdam die **fünfte Sitzung** des best practice-Clubs statt. U.a. stellten die Studierenden des Studiengangs Bildung und Erziehung in der Kindheit (Babek) in einer Performance die Potsdamer „Orte für Familien“ vor. Sarah Bihler präsentierte die Endergebnisse des bereits erwähnten Ost-West-Vergleichs. Als weitere Gäste bereicherten Juliane Sill, Matthias Högger und Meike Böhme von der designmeisterei Potsdam (an der Umsetzung des Projekts an der FH Potsdam beteiligt) die Sitzung. Daneben erarbeitete der Club ein Positionspapier zur Familienfreundlichkeit des BAföG und diskutierte über Konzepte der Anschlussfinanzierung und Nachhaltigkeitssicherung. Ein weiterer Tagesordnungspunkt war die Planung der öffentlichen Abschlusstagung.

Am 26. November 2009 veröffentlichte der best practice-Club das in der vorigen Sitzung verabschiedete „**Positionspapier des best practice-Clubs zur Familienfreundlichkeit der BAföG-Regelungen**“. Insbesondere fordern die acht Hochschulen neben einer generellen Erhöhung des Bedarfssatzes und einer regelhaften Verlängerung der Regelstudienzeit bei Schwangerschaft und Kinderbetreuung,

- die Altersgrenzen für die Gewährung der Kinderbetreuungszuschläge deutlich anzuheben (zumindest bis zur Vollendung des 13. Lebensjahres),
- auch ein teilzeitorientiertes Studium BAföG-förderfähig zu machen (indem optional eine zeitlich gestreckte Inanspruchnahme der Zahlungen ermöglicht wird) und
- studierenden Eltern die BAföG-Förderung komplett als Zuschuss (und nicht hälftig als Darlehen) zu gewähren.

Der best practice-Club schlägt zudem vor, dass Studierenden mit Kind für die jeweilige Studienphase (Bachelor- oder Masterstudium) die Darlehensschuld sogar rückwirkend erlassen wird.² Das Positionspapier wurde durch die HAWK den politisch Verantwortlichen brieflich zugeleitet.

Im Winter 2009 fanden an den acht Hochschulen **Dreharbeiten** statt, die professionell die jeweiligen Aktivitäten dokumentieren sollten – die dabei entstandenen Film-Portraits finden sich seit 2010 auf der Webseite des Clubs.

Zum Jahreswechsel 2009/2010 arbeiteten die Hochschulen daran, ihre Projektergebnisse in Form von „**Toolpapieren**“ schriftlich zu fixieren (vgl. Anhang). In konkreten Handreichungen und Praxisberichten wurden die einzelnen Verfahrensschritte dokumentiert, damit andere Institutionen von den gewonnenen Erfahrungen profitieren können.

Die **öffentliche Abschlusstagung** „Bitte mit Familie – Hochschulen im Wandel“ erfolgte unter Gastgeberschaft der FU Berlin sowie der Beuth Hochschule für Technik Berlin am 15. und 16. März 2010 im Harnack-Haus, Berlin. Dort machten die Hochschulen des best practice-Clubs unter anderem im Rahmen einer Messe deutlich, welche familienorientierten Maßnahmen sie in den letzten Jahren im Rahmen des Clubs verfolgt haben und welche Lösungswege (etwa Teilzeitstudienangebote, E-Learning-Angebote, Mentoringprogramme für Studierende und Hilfestellungen für ein Auslandsstudium mit Kind oder die Unterstützung von „dual career-couples“) auch für andere hilfreich sein könnten. Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, lobte die Projekte der acht Hochschulen. Sie brächten neuen Schwung für eine familienorientierte Gesellschaft. Über

² Das Positionspapier findet sich unter <http://www.familie-in-der-hochschule.de/bafoeg.pdf>.

„Werte und Kulturwandel für eine familienorientierte Hochschule“ referierte Prof. Dr. mult. Wassilios E. Fthenakis, Freie Universität Bozen. Zu den Möglichkeiten und Grenzen der Familienpolitik von Hochschulen diskutierten, moderiert von Kate Maleike (Redaktion Campus und Karriere beim Deutschlandfunk), Eva Kühne-Hörmann, Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst; Christoph Matschie, Thüringens Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Prof. Dr. Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz; Prof. Dr. Christiane Voigt, Wissenschaftlerin am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt Oberpfaffenhofen und Julia Hilarius, Studentin der Politikwissenschaften, FU Berlin. Weitere Podiumsgäste waren Achim Meyer auf der Heyde, Generalsekretär des Deutschen Studentenwerkes; Dr. Albrecht Schröter, Oberbürgermeister der Stadt Jena und Prof. Dr. Klaus Landfried, ehemaliger Präsident der Hochschulrektorenkonferenz. Nicht zuletzt fand während der Abschlussitzung die Uraufführung des o.g. Informationsfilms zu den Aktivitäten der Club-Mitglieder statt.

Die **interne Abschlussitzung** des Clubs fand am 16. März 2010 im Anschluss an die Abschlussstagung im Seminaris-Hotel Berlin statt. Neben einer Rekapitulation wesentlicher Stationen der Arbeit des best practice-Clubs und einer Projektgesamtbewertung drehte sich die Diskussion in erster Linie um Möglichkeiten einer Verstetigung des Clubs in einer zweiten Förderphase. Positiv halten die Hochschulen fest, dass ...

- die divers zusammengesetzte Gruppe des best practice-Clubs trotz unterschiedlicher Ansätze und Vorhaben konstruktiv, produktiv und harmonisch zusammengearbeitet hat.
- durch den Club positive Lerneffekte erzielt werden konnten und gerade durch die Vernetzung inhaltlich viel bewegt wurde.
- die Arbeit im Rahmen des Clubs auch hochschulintern produktive Auswirkungen hatte und Hochschulen an vielen Stellen einen entscheidenden Schritt vorangekommen sind.
- die Präsenz der Arbeits- *und* der Leitungsebene in den internen Sitzungen sinnvoll war.

Die schon mehrfach erwähnte durch CHE Consult erstellte **Ost-West-Studie „Familie im Profil“** wurde nach letzten Präzisierungen und Überarbeitungen am 18. Mai 2010 veröffentlicht. Sie zeigt auf, wie familienorientiert die deutschen Hochschulen tatsächlich sind (Zusammenfassung siehe Kapitel 3). Sie fand auch in der überregionalen Presse Beachtung.³

³ „Familienfreundliche Unis im Norden“ (Süddeutsche Zeitung, 25. Mai 2010); „Familie und Studium schwer vereinbar“ (Die Welt, 26. Mai 2010).

3 Stand der Familienorientierung an deutschen Hochschulen

Mit der Studie „Familie im Profil“ hat CHE Consult im Rahmen des Programms „Familie in der Hochschule“ eine umfassende Analyse vorgelegt, die aufzeigt, wie familienorientiert die Hochschulen tatsächlich sind. Im Folgenden werden die Kerninhalte komprimiert dargestellt.

3.1 Hintergrund der Studie „Familie im Profil“

Lag der Fokus bisheriger Studien zur Familienorientierung hauptsächlich auf der kommunalen Kinderbetreuung, so erhob CHE Consult 2009 erstmals das Ausmaß der Familienorientierung deutscher Hochschulen und zwar in Bezug auf alle Personen mit Familienpflichten – Studierende, Promovierende und Beschäftigte mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen – und mit Blick auf verschiedene familienfördernde Maßnahmen sowie die Einstellung der Hochschule gegenüber Familienförderung.

Für die Studie wurde die Familienorientierung von 34 staatlichen west- und ostdeutschen Hochschulen mittels eines Indikatorsets aus 50 Indikatoren gemessen. CHE Consult verglich sowohl den Stellenwert, der der Familienförderung von deutschen Hochschulen beigemessen wird, als auch das Ausmaß familienfördernder Maßnahmen (wie z.B. hochschuleitige Kinderbetreuung, kinderfreundliche Infrastruktur, familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation, finanzielle Unterstützung für (werdende) Eltern sowie Beratungsangebote). Als Datengrundlage dienten Stichprobenerhebungen und Interviews mit den an den Hochschulen für Familienfragen Zuständigen sowie die Internetseiten der Hochschulen. Die Befragung ist als eigenes Arbeitspapier ausführlich dokumentiert (Bihler et.al. 2010⁴). Hier sollen statt methodischer Details sowie der Erörterung der jeweils gewählten Kriterien nur die zentralen Ergebnisse wiedergegeben werden.

3.2 Befund zum Stand der Familienorientierung

Zentrales Ergebnis der Studie ist es, dass deutsche Hochschulen noch ein großes Potential für Verbesserungen in Sachen Familienförderung haben. Die Hochschulen setzen nur etwa ein Drittel ihres Potentials um und auch der Stellenwert, den Familienförderung besitzt, kann deutlich gesteigert werden.

Mit Blick auf die Familienorientierung in einzelnen Bereichen ist schon vieles erreicht, insbesondere im Kontext der Kinderbetreuung und Infrastruktur schöpfen die Hochschulen schon gut 50 Prozent ihrer Möglichkeiten aus. Dagegen bestehen noch erheblich Potentiale bei der finanziellen Unterstützung von Hochschulmitgliedern mit familiären Bindungen sowie beim Stellenwert, den Hochschulen der Familienorientierung sichtbar einräumen.

⁴ Online unter http://www.che.de/downloads/CHE_AP_133_Familie_im_Profil.pdf.

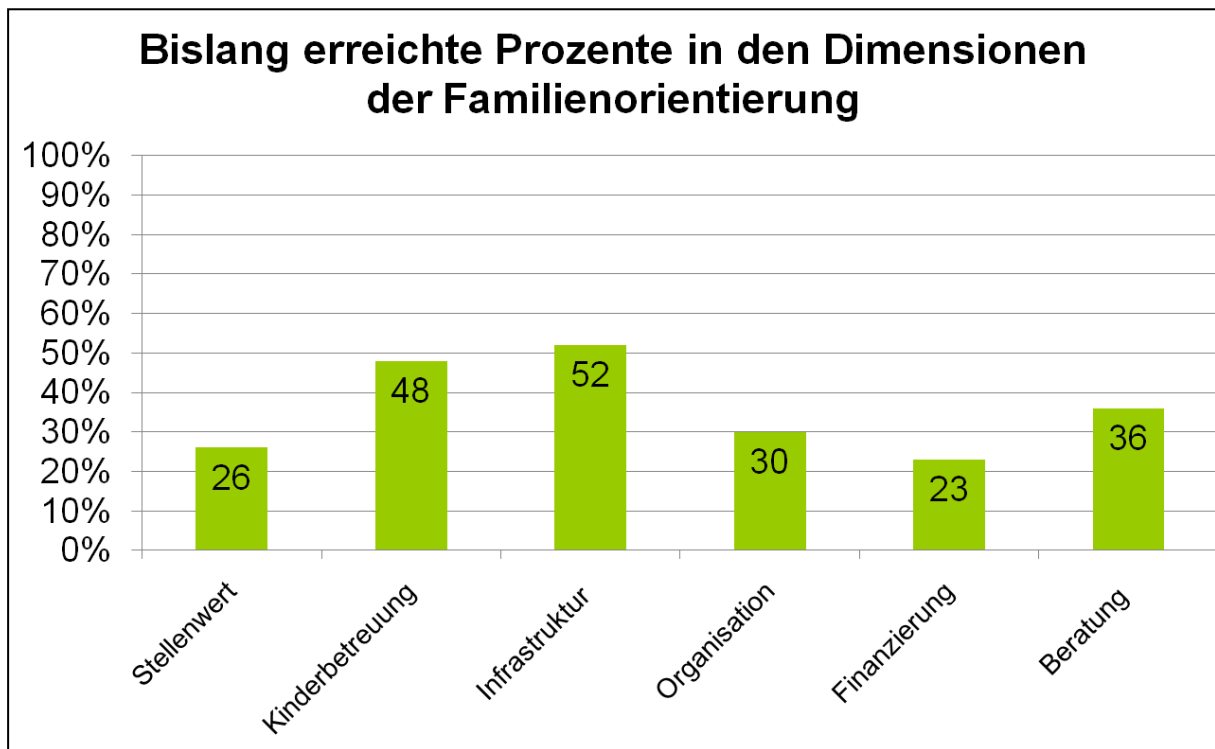


Abbildung 1: Familienorientierung deutscher Hochschulen; erreichte Prozentwerte der möglichen Punktzahl (nach Bihler et. al. 2010)

Nachholbedarf gibt es auch in den beiden anderen Bereichen, d.h. im Kontext familienfreundlicher Organisation und familienorientierter Beratungsangebote. Zur Bestimmung dieser Prozentwerte wurden im Rahmen der Studie einzelne Maßnahmen hinsichtlich ihrer Umsetzung durch Hochschulen überprüft.

Die Ergebnisse der Studie untermauern damit auch die weit verbreitete Wahrnehmung studierender Eltern, dass ihre Hochschulen derzeit noch wenig familienfreundlich sind. Dabei sind ost- und westdeutsche Hochschulen im Mittel gleich familienorientiert. Sie unterscheiden sich nur insofern, als dass es in Ostdeutschland weniger Ausreißer – in positive und negative Richtung – gibt als in Westdeutschland. Besonders innerhalb Westdeutschlands, aber auch innerhalb Ostdeutschlands lässt sich ein ausgeprägtes Nord-Süd-Gefälle in der Familienorientierung der Hochschulen erkennen. Südliche Hochschulen stehen im Mittel in ihrer Familienorientierung hinter nördlichen Hochschulen zurück. Es scheint, als wäre die Wichtigkeit von Familienorientierung in den Hochschulleitungen süddeutscher Hochschulen noch nicht präsent genug. Während sie in anderen Hinsichten hoch gelobt werden, vernachlässigen sie mit einer fehlenden Familienförderung eine Grundvoraussetzung für langfristige Attraktivität und Exzellenz.

Stellenwert der Familienförderung an deutschen Hochschulen

Familienförderung besitzt an den deutschen Hochschulen trotz einer wachsenden Bedeutung und Wahrnehmung des Themas noch einen geringen Stellenwert. Sowohl an ost- als auch an westdeutschen Hochschulen ist der Stellenwert von Familienförderung gering. Die Entscheidungstragenden der Hochschulen setzen offenbar andere Prioritäten und übersehen gerade trotz der sinkenden Bevölkerungs- und Studierendenzahlen die Wichtigkeit und Dringlichkeit, gut qualifizierte junge Menschen mit Familienpflichten zu

fördern, mit attraktiven Angeboten an die Region zu binden, für Diversität zu sorgen und Chancengleichheit zu verwirklichen. Hochschulen im südlichen Ostdeutschland scheinen hingegen Familiengerechtigkeit umsetzen zu wollen, kommunizieren das jedoch nicht genügend. Trotz vorhandener familiengerechter Maßnahmen geben sie sich nach außen unerklärlicherweise förmlich un-familienorientiert.

Westdeutsche Hochschulen zeigen nur bei einem Viertel der untersuchten Maßnahmen, beispielsweise durch die Erhebung von Bedarfen und mittels Ausschreibung von Förderprogrammen für Doppelkarriere-Paare (Dual Career Couples), wie wichtig ihnen Familienförderung ist. Es sind hier vor allem große bereits durch das „Audit Familiengerechte Hochschule“ zertifizierte Volluniversitäten, bei denen die Wichtigkeit von Familienorientierung so platziert wird, dass sie in der Außenperspektive abzulesen ist bzw. die sich durch Maßnahmen auszeichnen, die auf einen hohen Stellenwert von Familienorientierung schließen lassen.

Wie die westdeutschen Hochschulen erreichen auch die getesteten ostdeutschen Hochschulen bei der Messung des Stellenwerts von Familienförderung nur ein Viertel der möglichen Punktzahl. Familienförderung ist offenbar nicht genug im Bewusstsein der Hochschulleitung und von Entscheidungstragenden verankert und wird nicht als relevant genug erachtet, um sie zu kommunizieren. Zwar sind an etlichen ostdeutschen Hochschulen Evaluationen bereits vorhandener familiengerechter Maßnahmen, das Einsetzen einer Kommission zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie oder die Ausgabe von Willkommenspaketen an Neugeborene von Hochschulmitgliedern zu verzeichnen. Beispielsweise das Fehlen eines Referats, eines Ressorts oder einer Stabsstelle zum Thema Familienförderung, das Fehlen eines Vater- oder Pflegebeauftragten oder das Fehlen von Förderprogrammen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren deuten an einigen ostdeutschen Hochschulen jedoch darauf hin, dass ihre Familienförderung noch deutlich steigerungsfähig ist. Gerade an ostdeutschen Hochschulen, bei denen der demografische Wandel sich deutlich früher in sinkenden Erwerbspersonenzahlen niederschlägt als in Westdeutschland und wo die Abwanderung insbesondere gut qualifizierter junger Leute nach wie vor problematisch ist, müsste der Stellenwert von Familienförderung jedoch stärker betont werden. Vor allem scheint es häufig an einer institutionellen Verankerung zu fehlen, um die durchaus vorhandenen familienfördernden Maßnahmen zu kommunizieren und nachhaltig weiterzuentwickeln.

Rahmenbedingungen für Familien an den Hochschulen

Die familiengerechten Rahmenbedingungen an ost- und westdeutschen Hochschulen ähneln sich weitestgehend: Die Hochschulen setzen nur etwa ein Drittel der in der vorliegenden Studie als grundlegend für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf angesehenen Maßnahmen aus den Dimensionen „Hochschulseitige Kinderbetreuung“, „Infrastruktur“, „Arbeits- und Studienorganisation“, „Finanzierung“ sowie „Beratung und Weiterbildung“ um.

In Westdeutschland zeigen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen. Hier gibt es sehr vorbildliche Hochschulen, die im Bereich Familienförderung die ostdeutschen Hochschulen übertreffen, aber auch sehr schwache Hochschulen, die nur sehr wenig familienorientiert sind und dabei tendenziell schlechter dastehen als die schwächsten der ostdeutschen Hochschulen. Dieser Verteilung entspricht der Befund, dass eine Auditierung (s.o.) die Familienorientierung westdeutscher Hochschulen zwar in ähnlicher Weise, jedoch insgesamt stärker beeinflusst als die Familienorientierung ostdeutscher

Hochschulen. Der Austausch zwischen den Hochschulen könnte hier möglicherweise gewinnbringend sein.

Die ostdeutschen Hochschulen geben untereinander ein homogeneres Bild ab als die westdeutschen. Es scheint an allen Standorten ein Grundstock an familienfreundlichen Maßnahmen, wie beispielsweise familiengerechte Wohnungen in Studentenwohnheimen oder Darlehen für Studierende mit Kind(ern), zu existieren. Keine der ostdeutschen Hochschulen erreicht dabei jedoch das Niveau an Familienorientierung, das bei einigen westdeutschen Hochschulen vorherrscht. Die weitere Strukturierung und Institutionalisierung von familienfördernden Angeboten könnten Hauptaufgaben für die kommende Zeit sein.

Insgesamt haben die Hochschulen den größten Handlungsbedarf in der finanziellen Entlastung und Unterstützung von Hochschulmitgliedern mit Familienpflichten, der Umsetzung einer familiengerechten Studien- und Arbeitsorganisation sowie der Schaffung von Ganztagsbetreuungsplätzen bzw. in der Ergänzung des kommunalen Angebots. Südliche ost- und westdeutsche Hochschulen hinken im Bereich familienorientierter Infrastruktur sowie bei Beratungs- und Weiterbildungsangeboten für Hochschulmitglieder mit Familienpflichten hinter den nördlichen Hochschulen her. Die hochschulseitigen Kinderbetreuungsangebote könnten vor allem im nördlichen Ostdeutschland sowie an kleinen westdeutschen Hochschulen ausgebaut bzw. ergänzt werden. Dies gilt für Ostdeutschland wegen seiner guten kommunalen Betreuungssituation nur bedingt für die Ganztagsbetreuung. Jedoch können ostdeutsche Hochschulen bei bestimmten Formen der Kinderbetreuung (z.B. mit flexiblen Öffnungszeiten, mit erweiterten Öffnungszeiten, kurzzeitig, im Notfall und bei hochschulinternen Fortbildungen und Tagungen) noch zulegen. Demgegenüber muss in Westdeutschland ein Verstärkereffekt angenommen werden: Westdeutsche Hochschulen, die nicht auf kommunale Kinderbetreuungsangebote zurückgreifen konnten und eine eigene Ganztagskinderbetreuungseinrichtung aufbauen mussten, können auch leichter andere, flexiblere und individualisierte Formen der Kinderbetreuung anbieten.

Auffällig ist, dass süddeutsche Hochschulen in puncto familiengerechte Rahmenbedingungen gegenüber norddeutschen Hochschulen deutlich abfallen. Dieses Nord-Süd-Gefälle, das sich innerhalb Westdeutschlands, aber auch über ganz Deutschland zeigt, wird besonders im Bereich finanzieller Unterstützung und Entlastung von Hochschulmitgliedern mit Familienpflichten augenscheinlich und lediglich in der Dimension Arbeits- und Studienorganisation durchbrochen: Süddeutschland erreicht in diesem Bereich ebenso wie Norddeutschland etwa ein Drittel der möglichen Punkte.

Auch innerhalb Ostdeutschlands gibt es, abgesehen von der Kinderbetreuungssituation, ein ausgeprägtes Nord-Süd-Gefälle: Nördliche ostdeutsche (inkl. Berliner) Hochschulen übertreffen die südlichen ostdeutschen Hochschulen. Zwar existiert im südlichen Ostdeutschland eine größere Zahl von Fachhochschulen mit einem rechts-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Schwerpunkt im Gegensatz zu einer größeren Zahl an Volluniversitäten und Technischen Hochschulen im nördlichen Teil Ostdeutschlands (inkl. Berlin), diese unterschiedliche Zusammensetzung der Hochschullandschaft wirkt sich in Ostdeutschland jedoch genauso wenig auf die familiengerechten Rahmenbedingungen aus wie die Größe einer Hochschule. Im Gegenteil: Gerade im nördlichen Ostdeutschland existieren in unserer Stichprobe einige wenige kleine Hochschulen, die sich durch eine hohe Familienorientierung auszeichnen.

3.3 Erklärungsansätze mit Blick auf die Ergebnisse

Für Familienorientierung verfügbare finanzielle Mittel sind unterschiedlich verteilt

Sucht man nach Erklärungsmodellen für diese Befunde und betrachtet dabei das bessere Abschneiden großer Hochschulen im Gegensatz zu kleinen, die gemeinhin weniger finanzielle Mittel zur Verfügung haben als große Hochschulen, scheint die finanzielle und daraus hervorgehend die personelle Ausstattung einer Hochschule eine große Rolle für den Grad ihrer Familienorientierung zu spielen. Große Hochschulen schneiden sowohl in Bezug auf die familiengerechten Rahmenbedingungen als auch auf den Stellenwert, der Familienförderung beigemessen wird und hinter dem ebenfalls Maßnahmen stehen, die zumeist personeller und finanzieller Mittel bedürfen, besser ab als kleine Hochschulen. Da der Geldbedarf für familiengerechte Maßnahmen nicht proportional zur Zahl der Studierenden und Hochschulmitglieder sinkt, sondern vielmehr zur Verwirklichung etlicher Maßnahmen (z.B. Einrichtung einer Ganztagsbetreuung, Anstellung einer Vollzeitkraft zur Beratung von Hochschulmitgliedern mit Familienpflichten) ein Grundstock an Kapital vorhanden sein muss, welcher bei dem geringeren Budget kleiner Hochschulen relativ stärker zu Buche schlägt als bei großen Hochschulen, fällt die Umsetzung kostspieliger familiengerechter Maßnahmen großen Hochschulen leichter. Zur direkten finanziellen Unterstützung und Entlastung von Hochschulmitgliedern mit Familienpflichten werden die Gelder jedoch auch bei großen Hochschulen, die über mehr finanzielle Mittel verfügen als kleine Hochschulen, nicht eingesetzt, wie aus der vorliegenden Studie hervorgeht. An kleinen Hochschulen könnte es sich statt um einen Mangel auch um eine Umverteilung von Geldern zu Ungunsten von Familienförderung handeln. Erfreulich ist das Beispiel einiger kleiner ostdeutscher Hochschulen, die trotz geringer Finanzmittel die Familienförderung auf die Agenda setzen. Sie investieren trotz ihrer Größe und damit mutmaßlich geringer eigener finanzieller Mittel in Familienförderung. Sie haben offenbar erkannt, dass sich der Einsatz (oder das Einwerben) finanzieller Mittel für Familienförderung lohnen kann. Möglicherweise wollen sie damit den eigenen Standort attraktiver machen und gute Studierende und Fachkräfte anziehen und binden, um sich gegen größere oder prestigeträchtigere Hochschulen zu behaupten.

Informelle Wege ersetzen formale Strukturen und verregelte Lösungen

Mit der vorliegenden Studie wurden keine informellen Lösungen an den Hochschulen erfasst. Es ist nicht ausgeschlossen, dass gerade kleine Hochschulen stärker intern vernetzt sind und dadurch flexibel, häufig informell und weniger statisch-träge als große Hochschulen auf Bedürfnisse reagieren können – das heißt auch weniger reguliert und damit nachprüf- und in der vorliegenden Studie erfassbar. Demgegenüber hat eine Zahl kleiner Hochschulen in Ostdeutschland jedoch die formelle Variante gewählt. Somit ist es ihnen möglich, nach außen ein sichtbares Zeichen ihrer Familienorientierung zu setzen und damit „Humankapital“ anzulocken. Neben diesem Vorteil von regulierten familienfördernden Lösungen für die Imagebildung der Hochschulen ist mit formellen Wegen gewährleistet, dass die familiengerechten Maßnahmen kommunizierbar sind, alle Betroffenen erreichen und dass das sowieso schon kompliziertere Leben von Studierenden und Beschäftigten mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen erleichtert wird.

Persönliche Einstellungen und Werte bewirken einen anderen Stellenwert

Während kleine und große Hochschulen in Ostdeutschland Familienförderung einen ähnlichen Wert beimessen, scheinen einige kleine Hochschulen in Westdeutschland, wie

mitunter von den Interviewpartner(inne)n angemerkt wurde, fälschlicherweise davon auszugehen, dass mit einer geringeren Zahl an Hochschulmitgliedern auch der prozentuale Bedarf an Familienförderung sinkt. Darüber hinaus scheinen gerade kleine Hochschulen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ihr Nichtagieren im Bereich Familienförderung mit potentiell vorhandenen kommunalen Angeboten zu rechtfertigen. Bezogen auf einige Aspekte der Kinderbetreuung ist dies verständlich, wenn die Hochschule ihre eigenen Angebote mit denen der Kommune formell abstimmt. Etliche familienfördernde Maßnahmen können jedoch nicht ausgelagert werden (z.B. aus der Dimension Arbeits- und Studienorganisation). Es zeigt sich, dass gerade bei kleinen (westdeutschen) Hochschulen ein Umdenken angezeigt ist. Wer Familienförderung als eine notwendige hochschuleigene und lohnende Aufgabe erkannt hat, findet auch Wege zu ihrer Umsetzung (s.u. Empfehlungen).

Professionelle Arbeitsbedingungen der Beauftragten für Familienfragen

Neben der Hochschulleitung kommt auch der für Familienförderung an der Hochschule zuständigen Person – meistens die/der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte – eine wichtige Rolle bei der Familienorientierung der Hochschule zu. Über alle Regionen hinweg betrachtet, hat in der vorliegenden Studie die Professionalität dieser Personen einen Einfluss auf die Familienorientierung einer Hochschule. Dass hier das Wissen um familiengerechte Maßnahmen größer ist, hat unmittelbare Konsequenz für die tatsächliche Familienorientierung. Für Ostdeutschland lässt sich in unserer Stichprobe (im Gegensatz zu Westdeutschland) eine ungleiche Verteilung der hauptamtlichen Verankerung in der Organisation der Hochschule der Beauftragten für Familienfragen konstatieren, die das Nord-Süd-Gefälle innerhalb Ostdeutschlands erklären kann. Hauptamtlich angestellte Gleichstellungsbeauftragte bzw. Beauftragte, die explizit auch für Familienförderung zuständig und freigestellt sind, bewirken bessere Resultate in puncto Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Für Maßnahmen in den Bereichen hochschuleigene Kinderbetreuung (ebenso wie in der Ganztagsbetreuung) sowie Arbeits- und Studienorganisation gilt dies jedoch nicht: Hier stellen sich südliche Hochschulen in Ostdeutschland besser (Kinderbetreuung) bzw. gleich gut (Arbeits- und Studienorganisation) dar wie nördliche.

Familienorientierung eine Frage der Prioritätensetzung

Eine grundsätzliche Hürde, die sich an den relativ niedrigen Werten des Stellenwerts von Familienorientierung ablesen lässt, scheint die Prioritätensetzung der Hochschulleitung zu sein, wenn es um die Schwerpunktsetzung innerhalb des Hochschulprofils und die Verteilung von Geldern geht.⁵ Es scheint, als sähen diese Hochschulen für sich keinen Bedarf an einer Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen. Dies könnte sich mittel- und langfristige als Nachteil erweisen. In Westdeutschland herrscht an einigen Hochschulen ein hoher Stellenwert von Familienförderung vor, andere westdeutsche Hochschulen sind jedoch noch nicht aus dem „Dornröschenschlaf“ erwacht. Mit einem geringen Stellenwert gehen hier zumeist nur wenige bis keine familiengerechten Maßnahmen einher. Vor allem kleine und süddeutsche Hochschulen sind hier zu nennen. Lediglich im Bereich der Studien- und

⁵ Dies unterstützt auch der Befund, dass Hochschulen in Bundesländern mit Studienbeiträgen (und Hessen, das eine Kompensationszahlung an seine Hochschulen leistet) in der vorliegenden Stichprobe nicht familienorientierter sind als Hochschulen in Bundesländern ohne Studiengebühren. Studienbeiträge scheinen, obwohl dies möglich wäre, kaum für Familienförderung eingesetzt zu werden.

Arbeitsorganisation können sie mit norddeutschen und größeren Hochschulen mithalten. Möglicherweise offenbaren sich hier Entwicklungen, die in der westdeutschen Hochschullandschaft familienunabhängig mit Blick auf andere Studierendengruppen implementiert sind (Teilzeitstudium; Fernstudienmöglichkeiten), und Entwicklungen, die im Zuge von Familienfreundlichkeit schon eine längere Tradition haben (flexible Arbeitszeitmodelle; Nachteilsausgleich im Sinne von Prüfungsflexibilität, Beurlaubung, etc.). Süddeutsche und kleine Hochschulen müssen jedoch offenkundig vehement an einem Ausbau der familiengerechten Infrastruktur, des Beratungs- und Weiterbildungsangebots und der Kinderbetreuung arbeiten. Offenbar setzen sie andere Prioritäten, wenn es um die Verteilung von Geldern und die Schwerpunktsetzung innerhalb des Hochschulprofils geht. Es scheint, als sähen die – in vielen Zusammenhängen (jedoch bislang eher nicht im Zusammenhang mit Familienförderung) – hochgelobten süddeutschen Hochschulen für sich keinen Bedarf an einer Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen. Dies ist jedoch ein Trugschluss. Die Basis langfristiger Attraktivität und langfristig exzellenter Forschungsergebnisse sind ein gutes Studium und motivierte Forschungsgruppen. Dafür ist neben einer guten Gleichstellungsarbeit eine umfassende Familienförderung notwendig. Dies wird durch den Befund belegt, dass die Abwanderung internationaler Forschender aus Deutschland sowie die mangelnde Rückkehr deutscher Forschender aus dem Ausland auch einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Forschung an den ausländischen Hochschulen geschuldet sind.

3.4 Zusammenfassung

Fazit

Der Bedarf an mehr Familienorientierung von Hochschulen liegt angesichts der in der Studie „Familie im Profil“ aufgedeckten Potentiale auf der Hand. Eine positive Profilierung von Hochschulen im Bereich Familienförderung wirkt dabei doppelt: Ist die Profilierung faktisch untermauert und wird der Vorsprung vor konkurrierenden Hochschulen kontinuierlich gehalten, ist Familienförderung ein Standortfaktor. Junge Studierende sind die Fachleute von morgen, und gute Arbeits- und Lebensbedingungen ziehen wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte an. Es ist darüber hinaus davon auszugehen, dass familienfreundliche Hochschulen diejenigen Studierenden, Professoren und Professorinnen sowie Beschäftigte binden, die Angehörige pflegen oder Kinder haben. So kann Abwanderungstendenzen entgegengewirkt werden. Zudem steht zu vermuten, dass familienorientierte Hochschulen Studierende und Beschäftigte anziehen, die eine Familie planen. Eine aktive, innovative und vernetzte Hochschule fördert Zuwanderung und wirtschaftlichen Aufschwung für die gesamte Region. Gleichzeitig führt Familienorientierung langfristig per se zu einer Milderung des Fachkräfteproblems, indem sie die Familiengründung für den akademischen Nachwuchs erleichtert. Dabei haben sowohl ost- als auch westdeutsche Hochschulen ein großes Potential. Die verschärfte demographische und nach wie vor schwierige ökonomische Lage des Ostens zwingt jedoch gerade diese Hochschulen zum Handeln. Eine Zahl kleinerer ostdeutscher Hochschulen und viele große westdeutsche Hochschulen gehen bereits mit gutem Beispiel voran. Es lohnt sich also, Familienförderung in der Chefetage auf die Agenda zu setzen. Ein Lichtblick sind, wie in den Interviews der vorliegenden Studie zu spüren war, die häufig sehr motivierten Menschen an der Basis der hochschulinternen Familien- und Gleichstellungsarbeit. Der Wille zur Verbesserung der Familienorientierung der Hochschule scheint hier stark zu sein. Darüber

hinaus sind etliche familiengerechte Maßnahmen an deutschen Hochschulen in Planung, teilweise beruhend auf Eigeninitiativen von Eltern oder Hochschuldozentinnen und -dozenten. Eine (finanzielle) Unterstützung durch die Länder sowie eine ideelle und materielle Unterstützung durch die Hochschulleitung sind für ihr Gelingen jedoch Voraussetzung und Pflicht. Mit Blick auf die zunehmende Etablierung des Bachelor/Master-Systems in Deutschland und mit ihr einhergehend einer Straffung der Studienstruktur ist für die Zukunft mit einer Verschärfung der Situation für Studierende mit Familienpflichten zu rechnen. Daher muss besonderes Augenmerk auf der Verbesserung einer familiengerechten Studienorganisation und der Schaffung von Betreuungsplätzen liegen. Verbesserungsbedarf besteht weiter sowohl bei der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Studium als auch beim Beratungs- und Weiterbildungsangebot für Studierende mit Familienpflichten, ist doch davon auszugehen, dass die Zahl der Studienabbrechenden unter Studierenden mit Familienpflichten auch deshalb erhöht ist, weil die Vereinbarkeit von Familie und Studium unrealistisch optimistisch eingeschätzt wird. Voraussetzungen für eine familienorientierte Hochschule sind eine bessere finanzielle und personelle Ausstattung der Hochschulen und ein Umdenken bei den Entscheidungstragenden: Damit Hochschule als Lebens- und Arbeitsraum für alle attraktiv bleibt, Chancengleichheit und Diversität verwirklicht werden und die demographische Entwicklung positiv beeinflusst wird, muss Familienförderung zu einem selbstverständlichen Gut werden. Dazu gehört auch, dass Studierenden oder Beschäftigten an Hochschulen ein Studium bzw. eine Berufstätigkeit parallel zur Elternschaft erleichtert wird, sie jedoch gleichwertig die Möglichkeit zu einem sequentiellen Familienmodell hat. Die Bedingungen hierfür zu schaffen, ist zum einen Aufgabe der Betroffenen, die ihre Erfahrungen kommunizieren sollten. Zum anderen ist es Aufgabe der Entscheidungstragenden an den Hochschulen, die die Notwendigkeit und den Nutzen von Familienförderung realisieren und ihrem Wunsch nach Veränderung Priorität verleihen müssen. Je beständiger und präsenter das Thema Familienorientierung in der hochschulexternen und internen Debatte wird, desto weniger kann sich eine Hochschulleitung einer Stellungnahme und konkreten Schritten entziehen. Nicht zuletzt stehen die Bundes- und Landesregierungen in der Pflicht, Familienförderung stärker in ihren Aktivitäten, wie beispielsweise die Exzellenzinitiative, zu verankern. Dies würde nicht nur für ein besseres Klima sorgen, sondern auch den Stellenwert von Familienförderung in Bildung und Forschung nachhaltig erhöhen.

Offene Fragen und Ausblick

Mit der Studie „Familie im Profil“ konnte eine Momentaufnahme der Situation der Familienorientierung deutscher Hochschulen erstellt werden. Weitere Studien dieser Art müssen in den kommenden Jahren folgen, damit eine mögliche Entwicklung aufgezeigt werden kann. Dabei ist an Einflüsse durch die staatliche Familienpolitik, die derzeitige Finanz- und Wirtschaftskrise, aber auch die zunehmende Etablierung von Bachelor- und Masterstudiengängen zu denken. Ertragreich könnte auch ein internationaler Vergleich sein.

Aus der vorliegenden Studie geht die Einstellung der Hochschulleitung zu Familienförderung sowie ihre Präsenz und Relevanz in den Entscheidungsgremien nur indirekt hervor. Zudem konnte die Studie den effektiven Output von Familienförderung nicht messen. Hier wären qualitative Befragungen in gesamtdeutscher Perspektive wünschenswert, die den effektiven Output von Familienförderung und die Einstellungen der Entscheidungstragenden an den

Hochschulen bezüglich Familienförderung sowie die Gründe für ihr jeweiliges familienpolitisches Handeln erfassen.

Der Zusammenhang zwischen familienorientierter Profilierung einer Hochschule und der Attraktion und Bindung von Studierenden, Beschäftigten sowie Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen liegt auf der Hand, wurde jedoch noch nicht systematisch erhoben. Hier wäre eine gezielte Untersuchung wünschenswert, die das Ausmaß des Zusammenhangs abbildet.

Die Familienarbeit an den Hochschulen schlägt immer häufiger den Bogen zu externen Netzwerken, wie beispielsweise lokale Bündnisse für Familien, kommunale Initiativen oder zu Angeboten des Studentenwerks. Die vorliegende Studie konnte diese Zusammenarbeit nicht systematisch erfassen. Für ein Gesamtbild und zukünftige Kooperationen wäre eine Analyse der wechselseitigen Effekte wünschenswert.

Alles in allem kann festgehalten werden, dass die mit der Studie erlangte Bestandsaufnahme den Erfahrungen der Mitglieder des best practice-Clubs in weiten Teilen entspricht und darüber hinaus die im Rahmen des Clubs entwickelten Instrumente und Lösungsansätze mit den hier skizzierten Schwierigkeiten, Defiziten und Herausforderungen korrespondieren. Die internen Hemmnisse bei der Steigerung der Familienorientierung wurden im Rahmen der Arbeit des Clubs auch deutlich: Es ist nicht immer und nur eine Frage des Willens und der Prioritäten, häufig scheitern gute Initiativen auch an rechtlichen Rahmenfaktoren, die durch die Hochschulen kurzfristig nur bedingt beeinflussbar sind.

4 Instrumentenkasten für familienorientierte Hochschulen

4.1 Grundidee des Instrumentenkastens

Im vorhergehenden Kapitel wurde der Stand der Familienorientierung an deutschen Hochschulen im Überblick beschrieben. Insbesondere bestehen noch erheblich Potentiale bei der finanziellen Unterstützung von Hochschulmitgliedern mit familiären Bindungen sowie beim Stellenwert, den Hochschulen der Familienorientierung sichtbar einräumen. Nachholbedarf gibt es auch in den beiden anderen Bereichen, d.h. im Kontext familienfreundlicher Organisation und familienorientierter Beratungsangebote.

Im Folgenden sollen Instrumente aus dem Fundus der best practice-Club-Mitgliedshochschulen vorgestellt werden, die dazu beitragen können, Möglichkeiten der Familienorientierung stärker zu nutzen und Familienfreundlichkeit umzusetzen. Sie sollen dazu dienen, anderen Hochschulen Anregungen zu unterbreiten und sie an Erkenntnissen und Erfahrungen teilhaben zu lassen. Ein Instrument im hier verwendeten Sinne ist dabei nicht eine einzelne Maßnahme, sondern ein Maßnahmenbündel bzw. eine Vorgehensweise, mittels derer die Erreichung bestimmter Ziele im Kontext der Familienorientierung von Hochschulen realisiert werden kann.

Die Darstellung eines solchen Instruments umfasst eine Art Handreichung oder Gebrauchsanweisung, eine Darstellung von Handlungsschritten sowie generalisierbare Erfahrungen und gibt auf diese Weise Dritten Orientierung, wie vergleichbare Probleme zu lösen bzw. Ziele zu erreichen sind.

Die Problem- bzw. Zielbereiche, denen die Instrumente/Werkzeuge entstammen, lassen sich clustern in solche

- des inneren Kulturwandels an Hochschulen hin zu mehr Familienorientierung,
- der familienorientierten Angebote, Dienstleistungen und Infrastruktur,
- der familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen,
- der regionalen Vernetzung mit anderen Akteuren im Kontext der Familienorientierung sowie
- des äußeren Faktors der (familienbezogenen) Standortqualität.

Dabei werden speziell auch die oben genannten Dimensionen der Familienorientierung aufgegriffen. Es geht also um den Einsatz von Maßnahmen, die ...

- den Stellenwert von Familie erhöhen,
- der Kinderbetreuung dienen,
- die Infrastrukturen verbessern,
- die Studien- und Arbeitsorganisation optimieren,
- die individuelle finanzielle Förderung ausbauen sowie
- die Beratung und Weiterbildung mit Blick auf Familien verbessern.

Ausgehend von den jeweils spezifischen Fragestellungen der Hochschulprojekte wurden seitens der Mitglieder des best practice-Clubs Handlungsmanuale entwickelt, die derartige Werkzeuge für eine Familienorientierung beinhalten. Allen Papieren gemein sind folgende inhaltliche Aspekte:

- eine genaue Problembeschreibung,
- eine präzise Maßnahmendefinition und Darstellung der Handlungsschritte,

- die Darstellung positiver wie negativer Erfahrungen, der „lessons learnt“,
- eine Checkliste und Darstellung der „to-dos“,
- die Abbildung eingesetzter Formulare, Fragebögen etc. sowie
- der Einsatz einschlägiger Beispiele.

4.2 Familienorientierte Maßnahmen der Mitgliedshochschulen

Durch die Mitgliedshochschulen des best practice-Clubs wurde eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt und im Rahmen der Projekte zielorientiert eingesetzt bzw. kombiniert. Durch die umfangreiche Dokumentation dieser Maßnahmen in Handlungsmanualen (s.u.) ist es anderen Hochschulen möglich, ebenfalls von den Ergebnissen zu lernen und zu profitieren.

Tabelle 1: Maßnahmen der Familienorientierung im best practice-Club „Familie in der Hochschule“

Hochschulen	Maßnahmen	Erläuterung
Friedrich-Schiller-Universität Jena	Familienwebportal	Erstellung benutzerfreundlich und zielgruppenorientiert aufbereiteter Informationen zum Thema „Familie und Hochschule“
	Familienorientiertes Personalkonzept	Förderung von Dual Career Couples
Medizinische Hochschule Hannover	Familien-LOM	Einführung einer Mittelzuweisung, um Mitarbeiterinnen nach der Geburt eines Kindes weiter zu beschäftigen und ihre Karriereentwicklung zu fördern
	Führungskräfte-sensibilisierung	Einführung eines Moduls zu Familien- und Genderkompetenz in die Führungskräfteentwicklung
Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim-Holzminde-Göttingen	Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation	Einrichtung von Teilzeitstudiengängen
		Bereicherung der Präsenzlehre durch internetgestützte Materialien, Aufgaben und Gruppenangebote mit Blended Learning/eLearning

Philipps-Universität Marburg	Family-Welcome-Center	Einrichtung einer Beratungsinstitution zur Unterstützung von Familien beim beruflichen Einstieg oder der Aufnahme des Studiums in einer neuen Umgebung
	Servicestelle für Dual Career Couples	Beschleunigung der Integration von neuen Hochschulangehörigen und deren Partner(inne)n
Fachhochschule Potsdam	Fachhochschule Potsdam als „Ort für Familien“	Gestaltung von Orten des Hochschulalltags als intergenerative Begegnungsorte für Erwachsene und Kinder für eine familienfreundliche Atmosphäre
Hochschule Wismar	Auslandsstudium mit Kind	Erstellung eines Internetportals mit Informationen und Erfahrungsberichten zu Auslandsaufenthalten mit Familie
	„Starthilfe“ für Campus-Eltern	Sicherstellung frühzeitiger Beratung und Begleitung von Studierenden und Mitarbeitern mit Neugeborenen
	Kinderbetreuung „Wunsch Oma & Opa Börse“	Angebot ergänzender, ehrenamtlicher Notfallbetreuung durch Senioren
	Studienflexibilisierung durch Sonderstudienpläne	Sicherstellung der Möglichkeit, regulären Studienumfang entsprechend der individuellen Situation und den zeitlichen Möglichkeiten zu absolvieren

Diese Vielzahl an Maßnahmen hat sowohl lokal als auch überregional eine positive Medienresonanz erfahren. Alles in allem spiegeln die Maßnahmen sowie entstandenen Toolpapiere wider, wie die Hochschulen in Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung und unter Verfolgung akademischer Ziele in Forschung und Lehre mit Instrumenten des modernden Hochschulmanagements Ziele der Familienorientierung verfolgt haben.

4.3 Hochschulprojekte im Überblick

Freie Universität Berlin

Die Freie Universität Berlin hat sich mit zwei Projekten am best practice-Club „Familie in der Hochschule“ beteiligt:

1. Interaktive Praktikumsexperimente: Das Studium vieler naturwissenschaftlicher Fächer erfordert auch Praktikumsexperimente, die eine toxische Belastung für stillende und schwangere Studentinnen darstellen und daher in dieser Lebensphase von diesen nicht durchgeführt werden können. Als Folge kommt es zu Unterbrechungen und Verzögerungen im Studienverlauf. Das Projekt „Interaktive Praktikumsexperimente (IPE)“ schafft hier Abhilfe. Durch ein online verfügbares E-Learning-Angebot von multimedial dokumentierten Praktikumsexperimenten werden derartige Experimente ersetzt, und es wird dadurch ein effektives, vor allem „unterbrechungsarmes“ Studieren ermöglicht. Das multimediale Format des IPE gibt den Lernenden innerhalb einer fotografischen Darstellung des Experiments die Möglichkeit, durch die direkte Manipulation der Geräte im Versuchsaufbau das Experiment selbständig am Bildschirm durchzuführen. Beobachtet wird dabei das in Bildserien fotografisch erfasste reale Verhalten.

2. Dahlemer Kinderparadies: Angebote zur flexiblen Kurzzeit- und Notfallbetreuung von Kindern gibt es immer noch viel zu wenig – vergleicht man es mit dem Bedarf. Hier soll das Dahlemer Kinderparadies Unterstützung bieten. Wie der flexible Bedarf von Eltern an einer Hochschule tatsächlich aussieht, wurde in Form einer Vorab-Bedarfserhebung ermittelt. Die methodische Konzeption, Umsetzung und Ergebnisse dieser Bedarfserhebung wurde im Rahmen einer der Sitzungen des best practice-Clubs vorgestellt und ist als Handlungsmanual dokumentiert.

Beuth Hochschule für Technik Berlin

Die Beuth Hochschule für Technik Berlin bietet das größte ingenieurwissenschaftliche Angebot in Berlin und Brandenburg. Rund 9.500 Studierende, darunter 28 % Frauen, studieren mitten in der Hauptstadt an der Beuth Hochschule für Technik Berlin: Seit Anfang 2008 darf die Beuth Hochschule für Technik als einzige den Titel „Hochschule des Spitzensports“ tragen. Im Februar 2008 wurde die Beuth Hochschule für Technik ebenfalls als eine der acht familienfreundlichen Hochschulen ausgewählt und Mitglied des best practice-Clubs. Das Preisgeld nutzte die Beuth Hochschule für Technik Berlin für die Weiterentwicklung ausgewählter Konzepte einer familienfreundlichen Hochschule. Um den Bedürfnissen von Familien innerhalb der Hochschule gerecht zu werden, hat die Beuth Hochschule für Technik bereits einige Steine ins Rollen gebracht. Im Rahmen des Projektes „Familie in der Hochschule“ wurden weitere Neuerungen ins Leben gerufen. Schwerpunktmäßig standen dabei die familienorientierte Gestaltung von Studiengängen – darin eingeschlossen die Einrichtung eines Projektbüros – und das Pilotprojekt „Eltern-Hilfsfonds“ mit der Entwicklung von Vergabekriterien und einem Fundraisingkonzept im Vordergrund.

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Für die Friedrich-Schiller-Universität Jena sind die Aspekte Gleichstellung und Familienfreundlichkeit eng miteinander verzahnt. Sie bilden sowohl ein zentrales Instrument

der Qualitätssicherung und -steigerung als auch – ergänzend zu Forschungsexzellenz und Ausbildungsqualität – einen wichtigen Image- und Standortfaktor. Gute Rahmenbedingungen für eine zusatzbelastungsfreiere Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Karriere einerseits sowie Berufstätigkeit des Partners und Familiengründung andererseits sollen dies umfassend unterstützen und wurden im Rahmen der Teilnahme der FSU Jena im best practice-Club „Familie in der Hochschule“ konzipiert und implementiert. Die FSU Jena hat sich daher in dem ersten Handlungsfeld „webbasierte Informationen zur Familienorientierung“ auf eine Bündelung aller mit dem Thema Familie verbundener Informationen und Angebote auf einer zentral erreichbaren, attraktiv gestalteten Webseite konzentriert. Damit einhergehend erfolgte der weitere Ausbau des Gleichstellungs- und Familienbüros zu einer zentralen Anlauf- und Informationsstelle für Familien. In dem zweiten Handlungsfeld „familienorientiertes Personalkonzept“ wurde die Familienorientierung verstärkt in die Personalentwicklung integriert, insbesondere durch den Aufbau einer „Starthilfe“ im neuen Jenaer Umfeld („Neu in Jena“) sowie durch den Ausbau und die Institutionalisierung bereits vorhandener Einzelaktivitäten im Bereich „Dual Career“. Eine Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen hat hierbei die möglichen Handlungsspielräume aufgezeigt. Übergreifendes Ziel war die Gewinnung und Bindung hochqualifizierten Personals für den Wissenschafts- und Verwaltungsbereich sowie die Steigerung der Attraktivität des Universitätsstandortes aus Sicht deutscher und ausländischer Abiturienten, Bachelor- und Master-Absolventen, Fach- und Führungskräfte und potentieller Kooperationspartner.

Medizinische Hochschule Hannover

Mit „Familien-LOM“ hat die MHH ein innovatives Instrument zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen und ärztlichen Nachwuchses geschaffen: Familien-LOM (LOM = LeistungsOrientierte Mittelverteilung) in Höhe von 12.000 € wird an eine MHH-Klinik ausbezahlt, wenn eine dort beschäftigte Ärztin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Seit Projektbeginn erhielten bereits 21 MHH-Kliniken Familien-LOM. Die Mittel gehen an die Abteilungen, sind nicht zweckgebunden und kommen oft direkt den Frauen und ihren wissenschaftlichen Arbeitsgruppen zugute. Mittelfristig soll das Projekt den Kultur- und Wertewandel verstärken und so zu mehr Einstellungen von Frauen führen. Deshalb wurde die Einführung des „Familien-LOM“ – das an die positiven Erfahrungen der MHH mit einem Frauenfaktor bei der leistungsorientierten Mittelvergabe für Forschung anknüpft – durch ein neues Modul zu Familien- und Genderkompetenz in der Führungskräfteentwicklung flankiert. Das Modul ist vom Wintersemester 2009/10 an regulärer Bestandteil der MHH-Führungskräfteentwicklungsprogramme. Familien-LOM und Familien- und Gender-Modul erweitern das Spektrum familienfreundlicher Maßnahmen der MHH, in dessen Zentrum ein umfassendes, ständig erweitertes und verbessertes Kinderbetreuungsangebot steht.

HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Workloads, Zeitstruktur und inhaltlicher Aufbau der meisten BA- und MA-Studiengänge sind in der Regel auf Vollzeitstudierende ausgerichtet. Das führt zu einer äußerst angespannten Ausbildungssituation für Studierende mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Denn

gerade Studierende mit Familienpflichten brauchen sehr flexible Studien- und Prüfungsstrukturen. Ziel des Projektes der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen war deshalb in erster Linie die Verbesserung der Qualität des Studiums für Schwangere, studierende Eltern und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen und damit die Herstellung von Chancengleichheit im Studium für eben diesen Personenkreis. Vermieden werden sollten gleichzeitig überflüssige Studienzeiterverlängerungen und -abbrüche aufgrund familiärer Verpflichtungen. Bereits mit der Einrichtung flexibler Kinderbetreuung haben sich die Studienbedingungen an der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen erheblich verbessert. Durch die systematische Einführung und Verankerung von Teilzeitstudium und ergänzender E-Learning-Komponenten wird nun darüber hinaus eine flexible Organisation des Studiums an allen Fakultäten ermöglicht. Seit dem Wintersemester 2009/10 können an der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen rund die Hälfte aller angebotenen Studiengänge wahlweise in Voll- oder Teilzeit studiert werden. Zusätzlich sind an allen Fakultäten spezielle Ansprechpartner/innen für die Beratung von Teilzeitstudierenden benannt worden. Außerdem wurde Anfang 2009 das Online-Portal „Blended Learning“ eröffnet, das Techniken und Methoden des Blended Learning an der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen vorstellt und sowohl den Lehrenden als auch den Studierenden verfügbar macht. Parallel dazu finden an allen Standorten regelmäßige Info-Workshops statt. Für Lehrende, die Lehrveranstaltungen auf Blended Learning umstellen wollen, werden zudem zur Unterstützung individuelle Coachings angeboten. Die Entwicklung und Ausgestaltung neuer Blended Learning-Veranstaltungen ist mit einem nicht unerheblichen, zusätzlichen Arbeitsaufwand verbunden und wird deshalb mit einer Freistellung im Umfang von zwei Semesterwochenstunden honoriert (Anreizsystem für Umstellung). Für die Studierenden bedeutet das zunehmende Angebot an Blended Learning-Lehrveranstaltungen eine größere Flexibilität in ihrer persönlichen Studienorganisation, da es ihnen einen zeitlich und räumlich unabhängigen Zugriff auf Lehrinhalte erlaubt. Des Weiteren wird der Service für Studierende und das System der Studienberatung kontinuierlich weiter ausgebaut und verbessert.

Philipps-Universität Marburg

Seit 2005 verfolgt die Philipps-Universität Marburg die Zielsetzung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu erleichtern. Mit der Serviceeinrichtung „Family-Welcome-Centre & Dual-Career-Couples“, die im Februar 2009 eröffnet wurde, setzt die Hochschule diesen ehrgeizigen Weg fort. Das Family-Welcome-Centre der Philipps-Universität richtet sich mit dem Beratungsangebot an alle Neumitglieder der Universität mit Familie und an Dual-Career-Couples. Unter Doppelkarrierepaaren versteht die Universität Paare, die beide über einen höheren Bildungsabschluss verfügen, karriereorientiert sind, aber auch die Beziehung zu der Familie oder dem/der Partner/in nicht vernachlässigen wollen. Alle Neumitglieder der Universität können sich mit ihren Fragen an das Family-Welcome-Centre wenden. Hier erhalten sie Unterstützungsangebote, und es werden kompetente Ansprechpartner/innen vermittelt. Ziel ist, dass sich die Neumitglieder und ihre Familien schnell mit den universitären und städtischen Strukturen vertraut machen. Auf Wunsch stellt das Family-Welcome-Centre ein umfangreiches und informatives Begrüßungspaket

zusammen. Bei allen Fragen rund um Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Wohnen, Sport- und Freizeitmöglichkeiten steht das Family-Welcome-Centre unterstützend zur Seite. Die Philipps-Universität Marburg steht bei der Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals im internationalen Wettbewerb. Deshalb legt sie den Fokus auch auf Dual Career Couples. Gerade Doppelkarrierepaare sind im Berufsleben mit hohen Anforderungen an Flexibilität und Mobilität konfrontiert. Dabei gerät die Work-Life-Balance leicht aus den Fugen. Mit ihrem Beratungsangebot möchte die Philipps-Universität Dual-Career-Couples unterstützen und einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten. Gemeinsam mit Kooperationspartnern aus der Wirtschaft, der Stadt Marburg und anderen Hochschulen bietet das Family-Welcome-Centre Doppelkarrierepaaren mannigfaltige Informationen. In einem Wirtschafts atlas werden die kooperierenden wissenschaftsnahen Wirtschaftsunternehmen in der Region näher vorgestellt. Partner/innen von neuen Mitgliedern der Philipps-Universität soll so deutlich gemacht werden, dass in Marburg und Umgebung eine Vielzahl interessanter Unternehmen angesiedelt sind, die Berufsperspektiven bieten. Somit profitieren auch Arbeitgeber der Region von dem Angebot des Family-Welcome-Centre. Darüber hinaus soll die Motivation von Dual-Career-Couples, ihren Lebensmittelpunkt nach Marburg zu verlegen, erhöht werden.

Fachhochschule Potsdam

Seit ihrem Bestehen (1991) bietet die Fachhochschule Potsdam familienfreundliche Servicestrukturen für ihre Studierenden. Bisherige Ansätze fokussierten dabei – neben individuellen Studienverlaufsplanungen – Lösungen, die orts- und zeitunabhängiges Lernen (e-learning) für Studierende mit Kind ermöglichen. Aus der Erfahrung der Initiatoren an der Fachhochschule Potsdam schafft das Erleben der Hochschule als (teilweise) virtueller Raum zwar angenehme Servicestrukturen für ein Studium, macht aber die Hochschule nicht zu einem Ort, an dem Familie gelebt und erlebt wird. Das im Rahmen des best practice-Clubs bearbeitete Projekt setzt nun genau hier an: Gestaltet wird Hochschule als realer Ort für Familien. Durch mobile Familienräume, einen Familientisch für die Mensa, Eltern-Kind-Sitzgelegenheiten für Seminarräume, Forscherregale, Kinderkisten für das Büro und eine Bibliothek in der Bibliothek für Kinder wird erreicht, dass Eltern und Kinder gemeinsam ihre Zeit an der Hochschule verbringen können. Damit schafft die Hochschule sowohl für Eltern von Kleinstkindern, die keine Fremdbetreuung wünschen, Möglichkeiten, Familie und Studium zu vereinbaren, als auch für Eltern mit Kindern im Vorschul- und Grundschulalter eine Komplementärstruktur, die das Angebot von Kindertagesstätten und Horten außerhalb der Öffnungszeiten bzw. in Ferien- und Schließzeiten ergänzt. Erwartet wird von den exemplarisch gestalteten Orten eine Atmosphäre, in der Familie als Bereicherung und die Hochschule als „intergenerativer Bildungsort“ erlebt wird, ebenso wie Grenzverschiebungen in der strikten Trennung von Arbeit/Studium und Familie vorstellbar werden.

Hochschule Wismar

Als zertifizierte „Familiengerechte Hochschule“ hat die Hochschule Wismar seit dem Jahr 2004 einige Meilensteine realisieren können, die ein hochwertiges Studium bzw. Spitzenforschung leichter mit Familienaufgaben vereinbaren lässt. Mit den aktuell 31 problemlösungsorientierten Zielvereinbarungen hat sich die Hochschule Großes vorgenommen und reagiert damit auf ehrgeizige Art auf die gewandelten Anforderungen von

Gesellschaft und Arbeitswelt. Der Ansatz des von der Hochschule Wismar gestalteten Mobilitätsprojektes „Auslandsstudium mit Kind“ richtet sich auf eine sich verändernde Studienstruktur, die Auslands- bzw. Austauschsemester und – insbesondere im Bereich der Fachhochschulen – Praktika als integrale Studienbestandteile vorsieht. Die Gruppe der Studierenden mit Kind darf durch unüberwindbar erscheinende Hürden nicht ausgeschlossen werden. Dieses, weit über die eigenen Hochschulgrenzen hinausgehende, Vorhaben birgt einen enormen Mehrwert für alle mitwirkenden Hochschulen und Hochschulangehörigen. Mit Hilfe eines informativen Internetportals und einer hinterlegten Datenbank ist es Interessierten möglich, per Suchfunktion dort eingestellte Erfahrungsberichte Studierender zum Auslandsstudium mit Kind zu nutzen. Langfristig gilt es, auch die an der Hochschule beschäftigten Mitarbeiter(-innen) einzubeziehen. Beispielsweise für ein geplantes Forschungssemester an einer ausländischen Universität sollen sie familienfreundliche Hochschulprofile in der Datenbank abrufen können. Neben diesem gemeinnützigen Vorhaben hat sich die Hochschule Wismar als Ziel gesetzt, die Möglichkeit einzuführen, durch individuell zu erstellende Sonderstudienpläne im Direktstudium flexibler studieren zu können. Besondere Aufmerksamkeit gilt darüber hinaus der Unterstützung neuer, sogenannter CampusEltern in Form einer Starthilfe sowie der generationsübergreifenden Unterstützung durch eine Oma-/Opa-Leihbörse.

4.4 Handlungsmanuale im Überblick

Durch die Mitgliedshochschulen des best practice-Clubs wurden im Rahmen der skizzierten Projekte insgesamt dreizehn Handlungsmanuale erstellt, über die der Club frei verfügbar weitere Hochschulen an den gesammelten Erkenntnissen und Erfahrungen teilhaben lässt. Diese Projektergebnisse wurden im März 2010 mit großem Erfolg erstmals im Rahmen der Ergebnistagung der ersten Phase des best practice-Clubs präsentiert.

Tabelle 2: Übersicht der Handlungsmanuale im best practice-Club „Familie in der Hochschule“

Hochschulen	Handungsleitfaden
Freie Universität Berlin	Handlungsmanual interaktive Praktikumsexperimente für eine familienfreundliche Hochschule
	Handlungsmanual Bedarfsanalyse flexible Kurzzeit-Betreuungseinrichtung
Beuth Hochschule für Technik Berlin	Handlungsmanual Lernprozessbegleitung Tandem-Projekt
Friedrich-Schiller-Universität Jena	Handlungsmanual zur Erstellung eines zentralen Familienwebportals
Medizinische Hochschule Hannover	Leitfaden zu Familien-LOM und Führungskräfte sensibilisierung

Hochschulen	Handlungsleitfaden
Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim-Holzminen-Göttingen	Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation
Philipps-Universität Marburg	Handlungsempfehlungen der Philipps-Universität Marburg zur Einrichtung einer Servicestelle für neue Hochschulmitglieder mit Familie
	Handlungsempfehlungen der Philipps-Universität Marburg zur Einrichtung einer Servicestelle für Dual Career Couples
Fachhochschule Potsdam	„muutaabor“- Über den Kulturwandel an der Fachhochschule Potsdam
Hochschule Wismar	Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan
	„Starthilfe“ für Campus-Eltern
	Wunsch-Oma & -Opa-Börse. Ehrenamtliche Kinderbetreuung
	Auslandsstudium mit Kind

Sämtliche Manuale sind Bestandteile dieses Abschlussbandes, können aber auch einzeln auf der Internetseite des best practice-Clubs (www.familie-in-der-hochschule.de) heruntergeladen werden.

5 Ausblick: Familienorientierte Hochschulen 2.0

Mit der Tagung „Bitte mit Familie“ im Mai 2010 in Berlin fand zwar das Projekt best practice-Club „Familie in der Hochschule“ erst einmal sein Ende, aber die Arbeit an dem Thema soll weitergehen. Die drei Initiatoren Robert Bosch Stiftung, Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Bundesländer und CHE Centrum für Hochschulentwicklung wollen mit einem Anschlussprojekt die Familienorientierung von Hochschulen systematisch weiterentwickeln. Die bisher beteiligten Hochschulen erhalten die Einladung, weiter mitzumachen. Die Voraussetzung für das neue Projekt ist, dass die beteiligten Hochschulen die Familienorientierung an ihrer Hochschule bereits strategisch verankert haben.

Es wird auch weiter Club-Sitzungen und öffentliche Tagungen geben. Es sind aber einige wichtige Neuerungen geplant, die das Thema voranbringen sollen:

1. Kooperation: Im ersten Projekt hatten die Hochschulen einzeln individuelle Projekte entwickelt. Jetzt arbeiten sie gemeinsam an übergreifenden Themen. Das erzeugt Synergien und methodische Fortschritte in Bezug auf die Themen.
2. neue Themen: Es werden neue Themen aufgegriffen, z.B. das Thema Unterstützung bei Pflege von Angehörigen. Zu neuen Themen sollen auch Studien erstellt werden.
3. neue Partner: Der Kreis der Mitglieder wird erweitert, durch Einbringen neuer Kompetenzen werden die Wirkungen verstärkt. Es ist auch geplant, andere Partner als Hochschulen zu integrieren (z.B. Studentenwerke), die als Kooperationspartner der Familienorientierung wichtig sind. Ein besonderer Schwerpunkt soll bei den Hochschulen in Ostdeutschland liegen.
4. Transfer: Im Vorläuferprojekt gab es im Wesentlichen drei Transfermechanismen, um die Ergebnisse in die Breite zu tragen: „Tool-Papiere“, die Website und Tagungen. Der Transfer, der erst dafür sorgt, dass aus guten Einzelinitiativen eine breite Entwicklung wird, soll nun eine deutlich größere Rolle spielen und auch neue Instrumente nutzen (z.B. Web 2.0-Kanäle, neue Formate zur Erfahrungsdokumentation). Es ist auch geplant, neue Partner als Multiplikatoren zu gewinnen.

Dass Hochschulen, die bereits im Vorgängerprojekt dabei waren, ihre Erfolge stabilisieren und weitere Schritte einleiten können, ist ein weiterer positiver Effekt.

Die folgenden übergreifenden Themen sollen bis Ende 2012 in den Blick genommen werden:

THEMA 1: familienfreundliche Angebote und Dienstleistungen

THEMA 2: familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen

THEMA 3: familienfreundliche Allianzen in der Region.

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena, die HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen sowie die Hochschule Wismar übernehmen jeweils die Federführung für eines dieser Themen. Die Geschäftsstelle für das Projekt wird beim Centrum für Hochschulentwicklung eingerichtet, von dort wird die inhaltliche Arbeit unterstützt und koordiniert, Öffentlichkeitsarbeit konzipiert und betrieben, Veranstaltungen organisiert, moderiert etc.

6 Verweise und Quellen

best practice-Club „Familie in der Hochschule“ (2009): Positionspapier des best practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ zur Familienfreundlichkeit der BAföG-Regelungen vom 24.11.2009; online unter <http://www.familie-in-der-hochschule.de/bafoeg.pdf>.

Bihler, Sarah; Langer, Markus; Müller, Ulrich (2010): Familie im Profil - Vergleich der Familienorientierung ost- und westdeutscher Hochschulen, Gütersloh, 84 Seiten, ISBN 978-3-941927-02-5, ISSN 1862-7188; online unter [http://www.che.de/downloads/CHE AP 133 Familie im Profil.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_133_Familie_im_Profil.pdf).

Heublein, Ulrich, Spangenberg, Heike, Sommer, Dieter (2003): Ursachen des Studienabbruchs. Analyse 2002. Hannover: HIS GmbH (Hg.).

Middendorff, Elke (2003): Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind. Hannover: HIS GmbH.

Middendorff, Elke (2008): Studieren mit Kind. Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Bonn, Berlin: BMBF (Hg.).

7 Projektinformationen im Internet

Sowohl auf der Seite des Projektes „Familie in der Hochschule“ als auch auf den Seiten der Mitgliedshochschulen des best practice-Clubs und der beteiligten Institutionen finden sich weitere Informationen über das Projekt. Nachstehend sind die wesentlichen virtuellen Quellen angegeben. Diese Liste ist nicht abschließend, vor allem wird sie sicher nicht dauerhaft Bestand haben können. Sie kann und soll aber zum „Stöbern“ und „Informieren“ anregen.

best practice-Club „Familie in der Hochschule“

www.familie-in-der-hochschule.de

Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Bundesländer

http://www.bmi.bund.de/BODL/DE/Themen/ArbeitAusbildung/familie_hochschule/familie_hochschule_node.html

Robert Bosch Stiftung

<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/13470.asp>

CHE Centrum für Hochschulentwicklung

http://www.che-concept.de/cms/?getObject=260&strAction=show&PK_Projekt=652&getLang=de

Freie Universität Berlin

http://www.fu-berlin.de/sites/familienbuero/hochschule_gestalten/best_practice/index.html
http://www.fu-berlin.de/sites/familienbuero/media/flyer_familienbuero_110209.pdf
<http://didaktik.physik.fu-berlin.de/projekte/ip/index.html>

Beuth Hochschule für Technik Berlin

<http://projekt.beuth-hochschule.de/familie>
http://www.beuth-hochschule.de/fileadmin/oe/f/Publikationen/Flyer_FamHS_web.pdf
<http://projekt.beuth-hochschule.de/fileadmin/projekt/familie/Familienposter.pdf>

Friedrich-Schiller-Universität Jena

<http://www.familie.uni-jena.de/>
http://www.familie.uni-jena.de/familie_multimedia/Familie_macht_%28Hoch%29Schule_an_der_FSU_Jena.pdf/

Medizinische Hochschule Hannover

<http://www.mh-hannover.de/familie.html>

<http://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/downloads/FamilieHochschule/FamilieHochschuleMHH.pdf>

<http://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/downloads/FamilieHochschule/FamilieHochschuleMHH.pdf>

http://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/bilder/Familie_in_der_Hochschule/Texte/Poster_290408.pdf

http://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/bilder/Familie_in_der_Hochschule/Texte/Poster_290408.pdf

HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen

<http://www.hawk-hhg.de/flexibelstudieren>

http://www.che.de/familie-in-der-hochschule/hawk_plakat.pdf

http://www.che.de/familie-in-der-hochschule/hawk_flyer.pdf

Philipps-Universität Marburg

<http://www.uni-marburg.de/familywelcome>

http://www.uni-marburg.de/familywelcome/bilder/flyer_fw

Fachhochschule Potsdam

<http://off.fh-potsdam.de/>

Hochschule Wismar

<http://www.hs-wismar.de/campuseltern>

<http://www.auslandsstudium-mit-kind.de/>

http://www.studieren-in-wismar.de/fileadmin/user_upload/FgHS/Faltbl_FgHS_Druckansicht2.pdf

http://www.studieren-in-wismar.de/fileadmin/user_upload/FgHS/Faltbl_FgHS_Druckansicht2.pdf

8 Projektbeteiligte

Nachstehend findet sich eine Liste der unmittelbar am Projekt beteiligten Personen, die durch ihre Mitarbeit im Kreise der Initiatoren oder der Hochschulen sowie durch ihr Mitwirken an Veranstaltungen und Sitzungen des best practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ für dessen Erfolg maßgeblich waren. Ihnen allen gilt ausdrücklicher Dank für ihr großes und kompetentes Engagement.

bpc-Hochschulen	Ansprechpartner	Funktion
Freie Universität Berlin	Dr. Sünne Andresen	Leiterin Familienbüro
	Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Christine Keitel-Kreidt	Vizepräsidentin
	Prof. Dr. Dieter Lenzen	Präsident
Beuth Hochschule für Technik Berlin	Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui	Vizepräsidentin für Studium und Lehre
	Heidmarie Wüst	Zentrale Frauenbeauftragte
	Prof. Dr. Barbara Buschmann	Projektleiterin
Medizinische Hochschule Hannover	Prof. Dr. med. Dieter Bitter-Suermann	Präsident
	Dr. Bärbel Miemietz	Gleichstellungsbeauftragte
	Regine Othmer	Wiss. Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro
	Dr. Heidrun Lingner	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro
Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/n/Göttingen	Prof. Dr. Georg Klaus	Vizepräsident Studium u. Lehre
	Ingrid Haasper	Gleichstellungsbeauftragte
	Jessica Inhestern	Projektkoordinatorin
	Ulrike Stukenborg-Scholz	Projektkoordinatorin
	Prof. Dr. Martin Thren	Präsident
Friedrich-Schiller-Universität Jena	Prof. Dr. Klaus Dicke	Rektor
	Prof. Dr. Kurt-Dieter Koschmieder	Prorektor für Lehre u. Struktur
	Dr. Birgit Eckardt-Hinz	Gleichstellungsbüro
	Anja Dragowsky	Prorektorat für Lehre u. Struktur
	Alexander Marth	Projektmitarbeiter
	Karin Bredemeyer	Personaldezernat
Philipps-Universität Marburg	Prof. Dr. Babette Simon	Vizepräsidentin für Nachwuchsförderung u. Gleichstellung
	Dr. Silke Lorch-Göllner	Frauenbeauftragte
	Sarah Schwarz	Referentin
	Dr. Friedhelm Nonne	Kanzler
Fachhochschule Potsdam	Prof. Margit Kwoka	Prorektorin für Lehre, Studium u. Weiterbildung
	Dr. Kirsten Winderlich	Projektleitung
	Andreas Klose	Prorektor für Lehre und Studium
	Prof. Dr.-Ing. Johannes Vielhaber	Rektor

Hochschule Wismar - Fachhochschule für Technik, Wirtschaft u. Gestaltung	Prof. Dr.-Ing. Manfred Ahn	Prorektor für Bildung
		Dezernat II, Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“
	Dipl.-Ing. Dörte Joost	
	Jessica Bernert	MA Gleichstellung
	Inka Junge	Projektmitarbeiterin „Familie in der HS“
	Grit Hartig	Studentische Projektmitarbeiterin
	Anja Graeff	Dezernat II, Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“
Prof. Dr. Norbert Grünwald	Rektor	

Projektpartner		
Institution	Person	Funktion
Robert Bosch Stiftung	Dr. Ingrid Hamm	Geschäftsführerin
	Günter Gerstberger	Leiter Programmbereich Bildung u. Gesellschaft
	Miriam Schreuer	Projektleiterin Bildung u. Gesellschaft
	Dr. Andrej Heinke	Corporate Strategy, Robert Bosch GmbH
	Carolin Genkinger	Projektassistentin
	Daniela Steffes	Projektassistentin
	Mona Hinz	Projektassistentin
BMVBS / BMI	Wolfgang Helmstädter	Leiter Referat Arbeits- u. Sozialpolitik in den neuen Ländern
	Corinna Malik	Referat Arbeits- u. Sozialpolitik in den neuen Ländern
	Monika Mußler	Referentin im Referat Arbeits- u. Sozialpolitik in den neuen Ländern
	Wolfgang Tiefensee	ehem. Bundesminister BMVBS
	Dr. Thomas de Maizière	Bundesminister BMI
	Juliane Seifert	Arbeitsstab "Angelegenheiten der Neuen Bundesländer"
	Dr. Stephane Beemelmans, Min.Dir.	Abteilungsleiter BMI
CHE / CHE Consult	Prof. Dr. Frank Ziegele	Geschäftsführer
	Prof. Dr. Detlef Müller-Böling	Gesellschafter
	Markus Langer	Projektleiter
	Ulrich Müller	Projektmitarbeiter
	Daniela de Ridder	Projektmitarbeiterin
	Julia Beckmann	Projektmitarbeiterin
	Sarah Bihler	Projektmitarbeiterin
	Klaudia Kricks	Sekretariat/Assistenz
	Lena Dreblow	Veranstaltungsorganisation

Jurymitglieder		
Person	Funktion	Institution
Prof. Dr. Jutta Allmendinger	Präsidentin	WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Prof. Dr. Hans Bertram	Leiter Institut für Sozialwissenschaften	Humboldt-Universität zu Berlin

Prof. Dr. h.c. Ludwig Georg Braun	Präsident	Dt. Industrie- u. Handelskammertag
Dr. Anna-Maria Dittrich	Nachwuchsgruppenleiterin	Med. Hochschule Hannover
Prof. Dr. Matthias Kleiner	Präsident	DFG
Dr. Gerda Ruth Neyer	Arbeitsgruppenleiterin	MPI für demograph. Forschung
Prof. Dr. Margret Wintermantel	Präsidentin	HRK

Gäste/Gastreferent(-inn)en der FidH-bpc-Sitzungen

Person	Funktion	Institution
Sofie Geisel	Projektleiterin	Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, Berlin
Tatjana Mitschke	Grafikerin	Grafikbüro „TM“
Prof. Christoph Baum	Forschungsdekan	MH Hannover
Dr. Frank Domahs	Abtl. Klinische Linguistik	Philipps-Universität Marburg
Prof. Dr. Christian Fischer	Rechtswiss. Fakultät	FSU Jena
Dr. Renate Grebing	Personalrat	Philipps-Universität Marburg
Madeleine Lüthy	Leiterin Dual Career Advice	ETH Zürich
Alexander Marth	Prorektorat	FSU Jena
Prof. Dr. Christoph Ohler	Rechtswiss. Fakultät	FSU Jena
Dr. Monika Völker, LMinR'in	Abt. Hochschulen u. Forschung	Hess. Ministerium für Wissenschaft u. Kunst
Prof. Dr. Roland Bader	Internetportal „Blended Learning“	HAWK
Thomas Kittel	Internetportal „Blended Learning“	HAWK
Lutz Stratmann	Minister für Wissenschaft u. Kultur	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Edelgard Bulmahn	MdB	SPD
Brigitte Pothmer	MdB	Bündnis 90/Die Grünen
Hartwig Fischer	MdB	CDU
Sebastian Wolters	Vorsitzender LFA Wissenschaft u. Forschung	FDP
Prof. Dr. Michael Meuser	Institut für Soziologie	TU Dortmund
Dr. Jacob Hein	Psychiater u. Väterbeauftragter	Charité Berlin
Prof. A. Dreier	Leitung des Studiengangs Babek	FH Potsdam
Andrea Faulseit-Stüber	Referentin für Gleichstellungsfragen	FH Potsdam
Prof. Stephan Ferdinand	Professor für Journalistik, Direktor des Instituts für Moderation	HS der Medien Stuttgart
Mirjam Kayer	FAMteam	FH Potsdam
Birgit Lißke	Referentin des Rektors	FH Potsdam
Prof. Dr. Christiane Ludwig-Körner	Leiterin des Familienzentrums	FH Potsdam
Judith Malkowski	FAMteam	FH Potsdam
Martina Pfeil	Wiss. Mitarbeiterin	FH Potsdam
Kathleen Rappolt	FAMteam	FH Potsdam
Juliane Sill	Designerin	designmeisterei Potsdam
Prof. Dr. Hermann Voegen	Professor im FB Kulturarbeit	FH Potsdam

Referent(-inn)en und Podiumsteilnehmer(-innen) der FidH-Auftakt- und Abschlussstagung (noch nicht in den anderen Personengruppen erfasst)		
Person	Funktion	Institution
Ulrich Kasparick	Parlamentarischer Staatssekretär a.D.	SPD
Dr. Elke Middendorff	Unternehmensbereich Hochschulforschung	HIS
Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe	Lehrstuhl für Wirtschaftslehre des Privathaushalts u. Familienwissenschaft	Uni Gießen
Dr. Jürgen Kirstein	FB Physik	FU Berlin
Dr. Kristina Schröder	Bundesministerin für Familie	Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Prof. Dr. mult. Wassilios E. Fthenakis	Mitglied Sachverständigenkommission für den Siebten Familienbericht der Bundesregierung	FU Bozen
Eva Kühne-Hörmann	Ministerin	Hess. Ministerium für Wissenschaft u. Kunst
Christoph Matschie	Minister	Thüringer Kultusministerium
Prof. Dr. Christiane Voigt	Wissenschaftlerin	Dt. Zentrum für Luft- u. Raumfahrt Oberpfaffenhofen
Julia Hilarius	Studentin der Politikwissenschaften	FU Berlin
Kate Maleike	Redaktion Campus und Karriere	Deutschlandfunk
Achim Meyer auf der Heyde	Generalsekretär	Dt. Studentenwerk
Dr. Albrecht Schröter	Oberbürgermeister	Stadt Jena
Prof. Dr. Klaus Landfried	Hochschulberater	ehem. Präsident der HRK
Michaela Volkmann	Familienbüro (Kinderbetreuung anl. Tagung)	FU Berlin

9 Anhang: Handlungsmanuale Familienorientierung

Die Handlungsmanuale sind im Rahmen des Projektes entstanden und im Anhang zu diesem Arbeitspapier verzeichnet. Diese Papiere können zudem auf der Internetseite des best practice-Clubs einzeln heruntergeladen werden. Die entsprechenden Dokumente sind nachfolgend verlinkt.

Anhang zum Arbeitspapier 136 „best practice-Club „Familie in der Hochschule“ – Instrumente und Ansätze für familienorientierte Hochschulen““

Anhang 1: Fachhochschule Potsdam

[„muutaaboer“- Über den Kulturwandel an der Fachhochschule Potsdam](#)

Anhang 2: Beuth-Hochschule für Technik Berlin

[Handlungsmanual „Lernprozessbegleitung Tandem-Projekt“](#)

Anhang 3: Freie Universität Berlin

[Handlungsmanual „Bedarfsanalyse flexible Kurzzeit-Betreuungseinrichtung“](#)

[Handlungsmanual „Interaktive Praktikumsexperimente für eine familienfreundliche Hochschule“](#)

Anhang 4: Friedrich-Schiller-Universität Jena

[Handlungsmanual zur Erstellung eines zentralen Familienwebportals](#)

Anhang 5: Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen

[Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation](#)

Anhang 6: Hochschule Wismar

[Auslandsstudium mit Kind](#)

[„Starthilfe“ für Campus-Eltern](#)

[Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan](#)

[Wunsch Oma & Opa Börse. Ehrenamtliche Kinderbetreuung](#)

Anhang 7: Medizinische Hochschule Hannover

[Leitfaden zu Familien-LOM und Führungskräfte sensibilisierung](#)

Anhang 8: Philipps-Universität Marburg

[Handlungsempfehlungen der Philipps-Universität Marburg zur Einrichtung einer Servicestelle für neue Hochschulmitglieder mit Familie](#)

[Handlungsempfehlungen der Philipps-Universität Marburg zur Einrichtung einer Servicestelle für Dual Career Couples](#)

„muutaaboer“

- Über den Kulturwandel an der Fachhochschule Potsdam -

Aspekte des Changemanagement aus der Hochschulleitungsperspektive
zum „fidh“ – Best – Practice - Club am 23. Nov. 2009

*Kultur ist Überforderung,
ist Konfrontation mit dem Nicht - Verstehen
im Dienste der Mündigkeit, wenn nicht „Empormenschlichung“. (Musil)*

Als ich diese Definition in einem „Die Zeit“ Artikel von Roger Willemsen im Juli 2009 las, standen unsere Forscherregale seit zwei Monaten im Foyer unseres neuen Hauptgebäudes und genau so lange steckte unser Kultur(wandel)projekt schon in einer Sackgasse. Kreative Blockaden bei den Aktiven¹. Die Objektentwicklung stagnierte. Nichts ging mehr. Überforderung auf allen Ebenen. Zuviel Konfrontation? Anlass genug, über die abgelaufenen und ablaufenden Prozesse nachzudenken.

Als eine der acht PreisträgerInnen aus dem Programm „Familie in der Hochschule“² sind wir seit dem 13. MAI 2008 mit unserem Projekt „die FHP - ein ORT FÜR FAMILIEN“ in der Absicht angetreten, die HOCHSCHULE ALS ORT FÜR FAMILIEN zu gestalten und attraktiv zu machen. Es soll eine Atmosphäre erzeugt werden, die Familie an der Hochschule als Bereicherung erlebbar macht und es soll erprobt werden, ob die ORTE FÜR FAMILIEN, die Zielsetzung des Programms „fidh“³, die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen weiter voran zu bringen, unterstützen. Im Projekt ORTE FÜR FAMILIEN geht es nicht in erster Linie um die Implementierung familienfreundlicher Servicestrukturen, sondern um die Initiierung eines Kulturwandels.

Dass es bei der Kernfrage, wie Familie, Studium und Karriere unter einen Hut zu bringen sind, eines KULTURWANDELS, einer Veränderung der Werte, Normen und traditionell gewachsenen

¹ Als Aktive und „wir“ sind gemeint:
die Projektleiterin Dr. Kirsten Winderlich (von Mai 2008 – Sept. 2009), Frau Judith Malkowski unterstützt von Frau Mirjam Kayser und Frau Kathleen Rappold;
die MitarbeiterInnen aus der Designmeisterei Frau Meike Böhme und Frau Juliane.Sill, ab Aug. 2009 auch noch Herr Matthias Högger;
und „ich“ - die Gesamtverantwortliche für alle familienfreundlichen Hochschulmaßnahmen – Prof. Margit Kwoka – Prorektorin von Jan. 2007 – bis Jan. 2009

² Die Robert Bosch Stiftung (RBSG), das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) und das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) haben 2007 das Programm „Familie in der Hochschule“ initiiert. Die Fachhochschule Potsdam ist eine von 8 Preisträgerinnen im gemeinsamen Wettbewerb von BMVBS, RBSG und CHE „Familie in der Hochschule“ Vgl. <http://familie-in-der-hochschule.de>

³ Zielsetzung des Programms „fidh“ ist es, die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen weiter voran zu bringen, insbesondere

- * die Vereinbarkeit eines Studiums und einer wissenschaftlichen Karriere mit der Gründung einer Familie,
- * die Weitergabe von Impulsen für eine Familiengründung an hochqualifizierte junge Frauen und Männer,
- * die Entwicklung der Familienfreundlichkeit als eines der Markenzeichen von deutschen Hochschulen,
- * die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch attraktive und hilfreiche Rahmenbedingungen zu befördern.

Umgangsformen an Hochschulen bedarf, wurde in zahlreichen nationalen und internationalen, wie auch regionalen und überregionalen Studien evaluiert⁴ und als vom Programmträger „fidh“ als gegeben unterstellt.

Wir waren dementsprechend auch nicht dazu aufgefordert, eine Kulturanalyse an der Hochschule durchzuführen. Das ist einerseits gut so. Denn es ist kaum möglich Kulturen in komplexen Organisationen wie Hochschulen in all ihren Facetten zu analysieren und es ist kaum möglich den Wandlungs- bzw. Entwicklungsprozess gezielt zu steuern. Andererseits gibt es nicht „die“ Hochschulkultur⁵ per se. Hochschulen sind in weitere unterschiedliche Systemzusammenhänge eingebettet und immer auch von den Haltungen, Erwartungen, unbewussten Motivationen und Emotionen ihrer Organisationsmitglieder abhängig. „Kulturen zu verstehen und angemessen mit ihnen umzugehen, gehört...“ für Prof. Dr. J. Rüegg-Stürm ...“ zu den anspruchsvollsten und wichtigsten Herausforderungen, sei es im Kontext der persönlichen Lebensgestaltung, der Politik oder des Managements, denn die Wirkung von Kulturen ist von größter Bedeutung.“„Dieses Bewusstsein steht im Kontrast zur praktischen Erfahrung, dass Kulturen als schwer fassbar und oftmals als unverfügbar erscheinen.“⁶

Hochschulkultur erkennt man in der Beachtung der *expliziten und impliziten Dimensionen*.

Als *explizit* bezeichnet Rüegg-Stürm die definierten Strukturen einer Organisation, d.h. sämtliche Formen von schriftlich kodierten Festlegungen wie Leitbilder, Handbücher, Organigramme, Reglemente, Verordnungen, Vorschriften usw.⁷

Als *implizit* bezeichnet er die *OrganisationsKULTUR*, die nirgends festgehalten ist, die historisch gewachsen ist und uns auch gar nicht oder kaum bewusst ist. Aber wir handeln (kommunizieren, denken) danach, und dementsprechend entfaltet die jeweilige Kultur eine

⁴ Vgl. beispielsweise:

CEWS Studie mit den „Empfehlungen zur Chancengleichheit

von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ Drs. 8036-07, Berlin, 13. Juli 2007/

CHE-Studie: „Kinder und Karriere“ – Bestandsaufnahme: Maßnahmen zur Familienorientierung und Frauenförderung in Brandenburg; (Stand 11.04.2008)

CHE-Studie: Ulrich Müller: Ergebnisse der Online-Befragung unter Angehörigen der Brandenburger Hochschulen (6. März 2008)

Middendorff, E.: Studieren mit Kind 2006. Die soziale und wirtschaftliche Situation Studierender mit Kind sowie Aspekte der Vereinbarkeit von Studium und Familie - Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen

Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem

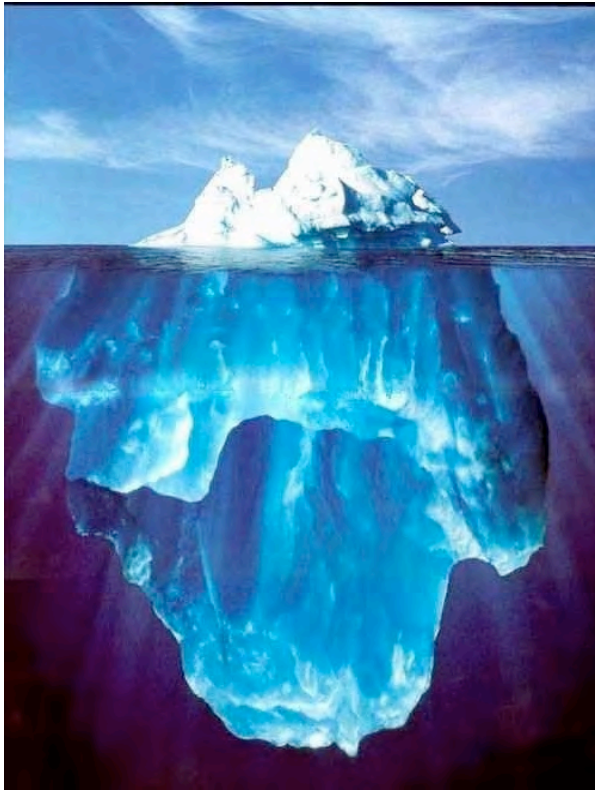
http://www.his.de/publikation/bericht/index_html?query_start=26

⁵ Exkurs: Auch wenn allen Beteiligten klar ist, dass es „die“ Hochschulkultur - gültig für alle Hochschulen - nicht gibt. Innerhalb des Systems Hochschule gibt es verschiedene Kulturen. In unserem Kontext geht es „nur“ um den Fokus „Kind und Karriere“ der in einzelnen Hochschulen sehr unterschiedlich tradiert ist. Indikatoren sind beispielsweise die gesellschaftliche Bedeutung der Organisation. Die aufgrund langer Tradition deutlich männlich geprägten Universitäten mit einer dementsprechend männlich orientierten Hochschulkultur unterscheiden sich erheblich von den relativ jungen und für die persönliche und gesellschaftliche Reputation weniger interessanten Fachhochschulen. Ein weiterer Indikator sind Standortunterschiede. Hochschulen im Osten der Nation blicken beim Thema Vereinbarkeit Familie und Arbeit auf die positiven Erfahrungen im DDR-System zurück und haben eine deutlich entspanntere Haltung dazu als Hochschulen in den westlichen Bundesländern. Auch innerhalb der Organisation gibt es erhebliche Unterschiede von Fakultät zu Fakultät. So transportiert eine stark männlich geprägte Wissenschaftsdisziplin wie beispielsweise die Medizinische Fakultät eine andere Haltung („Chefarzt zum Assistenzarzt: „.....Ihre Frau werden Sie in den nächsten 5 Jahren kaum zu Gesicht bekommen.“), als ein sozialwissenschaftlich orientierter Studiengang, wie beispielsweise der seit nunmehr 5 Jahren neu existierender Studiengang Bildung und Erziehung in der frühen Kindheit („Wir haben auch familiäre Verantwortung wahrzunehmen, deshalb Pflichtveranstaltungen bitte nur in den Kernzeiten zwischen 8 und 16 Uhr“). Nicht zuletzt kommt es auch darauf an, welche die Hochschule prägenden Personen in der Organisation zusammen treffen.

⁶ Rüegg-Stürm, J.: „Kulturwandel in komplexen Organisationen“, S.1, Uni St Gallen, Publikation Nr. 49, April 2003, URL: <http://www.ifb.unisg.ch/org/ifb/ifbweb.nsf/wwwPubInhalteGer/ifb+Diskussionsbeitraege?opendocument> (abgerufen am 20.Nov.2009)

⁷ Rüegg-Stürm; a.a.O. S. 2

zentrale Wirkung.⁸ Und es gibt natürlich Wechselwirkungen. Strukturen einer Organisation wirken auf die Kultur und umgekehrt. Rüegg-Stürm und andere Autoren illustrieren das Verhältnis von expliziter und implizierter Dimension mithilfe des Eisbergmodells:



Struktur(en) (explizite Dimension)

Organisatorische Festlegungen
Reglemente, Vorschriften,
Handbücher, Örtliche, räumliche und
informationstechnische Festlegungen

Kultur(en) (implizite Dimension)

Identität, kollektive Erwartungen,
Denkmuster und Hintergrundüberzeugungen
(„lokale Theorien“), Werte und Normen,
Einstellungen und Haltungen in der Führung
und Zusammenarbeit im Inneren und
gegenüber Anspruchsgruppen
Sprachregelungen und Argumentationsmuster

Abb: Explizite und implizite Dimension einer
Organisation

Die spezifische Kultur einer Organisation wird als das erfahren, was sozusagen hinter unserem Rücken, eigenmächtig, unbewusst und mit hoher Eigendynamik in unserem Alltag im kollektiven Ringen mit Aufgaben und Beziehungen ohne klare planerische Absichten verfertigt wird und – wie es die Größenverhältnisse des organisationalen Eisbergs andeuten – vielfach eine ungleich mächtigere Wirkung entfaltet als die expliziten Elemente.

Unsere Kultur – verstanden als das Zusammenwirken aller historisch gewachsenen Selbstverständlichkeiten – bildet den blinden Fleck unseres Denkens, Kommunizierens und Handelns. Deshalb wird die Kultur einer Organisation überhaupt erst bzw. ausschließlich im alltäglichen Reden und Handeln erfahrbar und beobachtbar.¹⁰

Eigentlich waren wir im Mai 2008 für unser Projekt „FHP – EIN ORT FÜR FAMILIEN“ „gut gerüstet“. Die Hochschulleitung hatte bereits seit 2007 im Interesse und mit finanzieller Unterstützung des Landes Brandenburg den Fokus auf den Ausbau familienfreundlicher Servicestrukturen an der FHP gelegt.¹¹ Und dieser Auf- und Ausbau wurde und wird von

⁸ Rüegg-Stürm; a.a.O. S. 2

⁹ Rüegg-Stürm; a.a.O. S. 3

¹⁰ vgl. Rüegg-Stürm; a.a.O. S. 3

¹¹ Einen Schwerpunkt bildete der weitere Ausbau der flexiblen Studienstrukturen (auch) für Studierende mit Familienverantwortung. Dazu gehörten die Verankerung des Rechts auf Unterstützung bei individuellen Studienverlaufsplanungen (teilzeitorientiertes Studium), der Ausbau der virtuellen Studienmöglichkeiten für orts- und zeitunabhängiges Lernen (E-Learning, Lehre im Podcast, Livestreams, Videostreaming von Lehrveranstaltungen).

Lehrenden und MitarbeiterInnen wie auch Hochschulleitung, Funktions- und EntscheidungsträgerInnen in Einrichtungen und Fachbereichen und dem Akademischen Senat gleichermaßen uneingeschränkt unterstützt. Die „Familienfreundliche Fachhochschule Potsdam“ ist seit 2008 im Struktur- und Entwicklungsplan, im Leitbild der Hochschule und im Gleichstellungskonzept¹² verankert.

Bis hier hin scheint ein Kulturwandel nicht erforderlich. Die familienbefürwortende Haltung der Hochschulmitglieder unterstützt die Schaffung entsprechender Strukturen. Letztendlich scheint das „nur“ eine Frage des Geldes zu sein. Soweit genügend RESSOURCEN zur Verfügung stehen, werden Serviceangebote für MitarbeiterInnen und Studierende uneingeschränkt als positiv eingeschätzt.

An diesem Punkt setzte im Mai 2008 das neue Projekt „die Fachhochschule Potsdam – ein ORT FÜR FAMILIEN“ an. Es soll eine Atmosphäre erzeugt werden, die Familie an der Hochschule als Bereicherung erlebbar macht. Um diese Vision zu befördern, sollen über die gesamte Hochschule verteilt Orte, die im Hochschulalltag hoch frequentiert sind, ausgewählt und als intergenerative Begegnungsorte für Erwachsene und Kinder gestaltet werden. Durch MOBILE FAMILIENRÄUME, FAMILIENTISCHE in der Mensa, ELTERN-KIND-SITZGELEGENHEITEN in Seminarräumen, FORSCHERREGALE in den Verkehrsflächen, KINDERKISTEN für das Büro und einer BIBLIOTHEK (für Kinder) IN DER BIBLIOTHEK sollen Eltern ermutigt werden, gemeinsam mit ihren Kindern Zeit an der Hochschule zu verbringen. Eltern, die ihre Kinder selbst betreuen wollen oder selbst betreuen müssen, können so im Kontakt mit ihren Studien- und BerufskollegInnen bleiben. Studierende können einzelne Seminare besuchen, Lehrende können einzelne Veranstaltungen durchführen, MitarbeiterInnen können partiell berufliche Aufgaben übernehmen. Erprobt werden sollen GRENZVERSCHIEBUNGEN. Inwieweit können die tradierten Grenzen der bisher strikten Trennung von Arbeit, Studium, Lehre, Forschung einerseits und Familie andererseits verschoben werden? Letztlich geht es um die Frage, ob die BEREITSCHAFT, NEUES ZU ERPROBEN, geweckt werden kann.

Im Auftaktworkshop¹³ Ende September 2008 waren VertreterInnen aller Gruppen insbesondere AStA, Studentenwerk, Bibliothek und unsere sog. FunktionsträgerInnen aus den Fachbereichen, dem Rektorat, der Verwaltung (Dekane, Rektor, Kanzler, Senatsvorsitzender) zum Brainstorming zur Gestaltung der ORTE FÜR FAMILIEN eingeladen. Insbesondere erste

Einen weiteren Schwerpunkt bildete der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der FHP. Ausgehend von flexiblen Betreuungsmodellen soll mittelfristig neben der Kindertagespflege für die Kleinstkinder auch eine Kindertagesstätte, die den bindungs- und bildungstheoretischen Qualitätsansprüchen der WissenschaftlerInnen an der FHP entspricht, entstehen.

¹² Die Fachhochschule Potsdam (FHP) verankert in ihrem Struktur- und Entwicklungsplan 2008-2015 – „STEP 2015“ – das **Leitbild** einer familienbewussten und familienfreundlichen Hochschule, die sich für eine tragfähige Balance von Arbeiten, Lehren, Forschen, Studieren und Familie durch gegläckten Interessenausgleich einsetzt.

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur und die Hochschulen des Landes Brandenburg verpflichten sich in einem **Qualitätsversprechen**¹² für alle Studierenden im Land Brandenburg gleichermaßen familienfreundliche Strukturen aufzubauen und qualitativ auszubauen.

Das Gesamtkonzept der Maßnahmen der Fachhochschule Potsdam zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eingebettet in das **Gleichstellungskonzept** (verabschiedet vom Gleichstellungsrat¹² und vom Präsidialkollegium¹² der FHP, unter Einbindung der Personalräte – am 9. Juni 2008) der FHP.

¹³ Der Auftaktworkshop fand in Zusammenarbeit und unter Federführung des CHE als Vertreter des Programmträgers „fidh“ am 30. 9. 08 statt.

Überlegungen über Aussehen und Funktion einer ELTERN-KIND-SITZGELEGENHEIT wurden angestellt. Erste Erfahrungen wurden ausgetauscht und skeptische Fragen aufgeworfen. Kinder in einer Lehrveranstaltung, wie soll das gehen? Ab wann wird die Veranstaltung ernsthaft gestört und gefährdet und wer muss dann eingreifen? Dementsprechend erwarteten wir bei diesem Objekt zumindest am Anfang die kritische Distanz der Hochschulmitglieder.

Tatsächlich konzentrierten sich in der Umsetzung der Objekte Kritik und Ablehnung auf die FORSCHERREGALE. Damit hatten wir nicht gerechnet. Denn diese Objekte standen im öffentlichen Raum der Hochschule, keinem Fachbereich, keiner Einrichtung der Hochschule zugeordnet.

Bei anderen ORTEN FÜR FAMILIEN waren diejenigen Einrichtungen und Institutionen in die Planungen und Umsetzung einzubeziehen, die das „Recht am Raum“ hatten. Der Familientisch und die Gestaltung des umliegenden Raums in der Mensa konnte nur im Einvernehmen mit dem Studentenwerk Potsdam konzipiert und aufgestellt werden. Entsprechendes galt für die (Kinder-)Bibliothek in der Bibliothek.

Beide Organisationen sind jedoch qua Tradition und eigener Erfahrung familienorientiert. Die Bibliotheksleitung und die Mitarbeiterinnen haben sich schon seit dem Bestehen der Bibliothek darum bemüht, auch Kinder von BibliotheksnutzerInnen in den Bibliotheksalltag einzubeziehen. Die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter sind Frauen, die schon Großmütter sind, oder demnächst werden und um die Probleme der Vereinbarkeit von Arbeit/Studium und Familie durchaus aus eigener Betroffenheit wissen und damit konstruktiv umgehen. Auch im Studentenwerk ist Familienfreundlichkeit Standard und kein Problem.

Dazu kommt, dass sich die Objekte FAMILIENTISCH und BIBLIOTHEK IN DER BIBLIOTHEK in die Räume einfügen und erst bei genauerer Betrachtung überhaupt wahrgenommen werden.



Die OBJEKTGRUPPE FORSCHERREGAL im Foyer aufzustellen erschien demgegenüber einfach, niemand war direkt davon tangiert. Im Gegenteil, zwei der insgesamt fünf Objekte bieten die einzigen konstant verfügbaren Sitzgelegenheiten für Erwachsene und Kinder im Foyer. Die Objektgruppe steht jedoch unübersehbar (dominant?) im Raum. Sie irritiert, da sie sich einer sofortigen Zuordnung, was das nun genau ist und wozu es gut sein soll, außer dass man darauf sitzen kann, entzieht. Erst bei genauerer Betrachtung erkennt man, dass die Objekte Buchstaben darstellen (FHP) und mit Schubladen, Tafel, Spiegel und Murmelbahn zum forschenden Spielen einladen.

Die erwartete genauere (wertschätzende) Betrachtung fiel allerdings weitgehend aus. Und die Bemerkungen der Hochschulmitglieder dazu – meist Hochschullehrende, teils auch Studierende und MitarbeiterInnen - waren alles andere als positiv. Von „was soll denn das

sein“, über „das habe ich schon besser gesehen“ bis hin zu, „dieser Aufwand für drei Kinder – das ist doch wohl übertrieben“ und „mein Kind würde ich nicht hier spielen lassen“, war alles und noch mehr vertreten. Lediglich die vereinzelt¹⁴ im Foyer vorbeikommende Kinder waren begeistert von den Objekten.

Die entwertende Kritik und der Zeitdruck, unter dem die Planung und Objektproduktion stattfinden musste (aufgrund kurzer Projektlaufzeit und schwieriger Aushandlungsprozesse zwischen den Fachfrauen, wie auch aufwendiger Rückkopplungsprozesse mit der Hochschulleitung), führte zur Verunsicherung, zu Auseinandersetzungen, Zerwürfnissen, Missverständnissen und letztendlich zu einer kreativen Blockade bei den Aktiven des Projekts. Meine eigentlich guten Fähigkeiten, Konflikte zu containern, hatten sich im Laufe der letzten Wochen zunehmend erschöpft und mündeten bei mir in einer sog. „frozen shoulder“.

Zugegeben, diese raumgestaltenden Objekte haben einen künstlerischen Anspruch und unterliegen damit immer auch dem geschmacklichen Urteil Einzelner, egal ob es sich um Fachleute oder um Laien handelt. „Zu weiß, zu groß, zu klein, zu klotzig, zu niedrig...“. Das spielt eine Rolle. Auch pädagogische Differenzen lassen sich trefflich an diesen Objekten austragen. „Kinder sollen spielen können, ohne durch den Bildungsanspruch schon wieder überfordert zu werden...“. Auch das spielt eine Rolle. Als ich die auf den künstlerischen Bereich bezogene *Kulturdefinition von Musil* las, fühlte ich mich getröstet bei der Vorstellung, dass die ORTE FÜR FAMILIEN als nicht selbst erklärende Objekte *Menschen mit ihrem Nicht-Verstehen konfrontieren*, vielleicht provozieren.

Vielleicht geht es auch um MACHTFRAGEN – wer behauptet sich im Zentrum des Interesses? Wer darf den einzigen freien Hochschulraum wofür nutzen? Wer hat die Aufmerksamkeit und wer oder was ist zur Zeit wichtig? Darf die Hochschulleitung SO ÜBER den begrenzten RAUM VERFÜGEN? Der Raum Foyer sollte allen Hochschulaktiven gleichermaßen zur Verfügung stehen. Die dauerhafte Installation der Objekte bricht mit dem Arrangement zwischen Hochschulleitung und den Fachbereichen.

Möglicherweise handelt es sich auch um „normale“ Reaktionen auf FREMDES und BEFREMDLICHES. Die Objekte entziehen sich nicht nur der eindeutigen Zuordnung. Sogar die Erwartung, dass es sich bei den Forscherregalen, wie der Begriff vermuten lässt, um – zurückhaltend an der Wand befestigte - Regale handelt, wird irritiert und enttäuscht. Ungewöhnlich ist auch, dass im baulichen Herzen der Hochschule Familie und Kinder eine zentrale Rolle spielen.

Fremdes und Befremdliches, wie diese Objektgruppe, eignet sich als ÜBERTRAGUNGS- UND PROJEKTIONSFLÄCHE. Soll heißen, die Objekte können gefahrlos kritisiert werden, die starke Fokussierung der Hochschulleitung auf das Thema familienfreundliche Hochschule hingegen nicht. Denn kritische und ablehnende Äußerungen, die das Leitbild der familienfreundlichen Hochschule betreffen, sind weitgehend tabuisiert. („Dahinter steht schließlich der Chef“.)

¹⁴ An der FHP haben durchschnittlich 12 % aller Studierenden Kinder. Jedoch befinden sich mehr als 50 % der Studierenden noch nicht auf dem Campus Pappelallee, darunter der Fachbereich Sozialwesen mit über 20% studierender Eltern mit Kindern. Ende 2012 werden dann alle Fachbereiche auf dem Campus zusammengeführt sein. (Erhebung anlässlich der Immatrikulation und Rückmeldung Studierender zum Wintersemester 2009 mit 1000 von knapp 3000 Studierenden).

Nur wenige Menschen stehen vermutlich offen dazu, dass sie rumtornende Kinder im Foyer oder in der Mensa „nerven“. Und nur hinter vorgehaltener Hand beklagen sich MitarbeiterInnen über den Nachwuchs der Kollegin oder des Kollegen. Für alle anderen bedeutet das bei ohnehin zunehmender Arbeitsbelastung zusätzliche Mehrarbeit bei Elternfehlzeiten aufgrund von Kinderkrankheiten, Elternzeit und Einschränkungen in der eigenen Urlaubsplanung. (Es ist einfach nicht opportun so etwas zu denken und schon gar nicht zu sagen, schließlich sichert die heutige Kindergeneration unsere Renten von morgen und wir helfen doch grundsätzlich gern.)

Die ORTE FÜR FAMILIEN stellen auch den in Hochschulen tief verwurzelten „Wissenschaftsmythos“¹⁵ infrage. Gemeint ist damit die (unbewusste?) Vorstellung, dass erfolgreiche, exzellente (Lehre und) Forschung nur bei ständiger Verfügbarkeit möglich ist. SOLICHE VORSTELLUNGEN sitzen tief und bilden einen Teil der historisch gewachsenen Hochschulkultur. In der Regel setzen wir uns damit nicht auseinander. Nur wenn Unerwartetes, uns Irritierendes die Regel außer Kraft setzt, werden wir mit unseren tief verwurzelten Haltungen und Einstellungen KONFRONTIERT. Eine Organisation kommt üblicherweise an ihren *Systemgrenzen* mit Fremdem, Ungewohntem und Überraschendem in Berührung.¹⁶ Die ORTE FÜR FAMILIEN stellen SYSTEMGRENZEN der Hochschule infrage und ziehen damit auch Abwehr und Ablehnung auf sich. Der Ursprung, die Ursache der Ablehnung ist vielleicht tiefer zu suchen. Die ORTE irritieren, konfrontieren, sensibilisieren. In der REFLEXION der Ablehnung, des eigenen Unbehagens liegt grundsätzlich die CHANCE FÜR EINEN KULTURWANDEL.

Die AUSEINANDERSETZUNG mit dem Fremden erfolgt dabei leider nicht immer so, wie sich die Akteure das wünschen. Insbesondere wenn persönliche Interessen und Emotionen betroffen sind, erfolgt die Auseinandersetzung auch emotional und nicht rational. *„In solchen Prozessen ist es normal, dass Irritationen, d.h. Enttäuschungen von Erwartungen, auftreten. Für die Wandel- und Erneuerungsfähigkeit einer Organisation ist es entscheidend, wie sie mit solchen Erwartungsenttäuschungen umgeht (Wimmer 2000),..... Denn solche Erwartungsenttäuschungen beinhalten oft die implizite Botschaft: „Es geht auch anders!“¹⁷*

Ein Schritt hin zur Veränderung ist dann erreicht, wenn sich bei den Beteiligten ein sog. *Kontingenzbewusstsein*¹⁸ entwickelt, das in etwa lauten könnte: ‚So wie wir jetzt zusammenarbeiten, ist eine mögliche Form der Zusammenarbeit, aber nicht notwendigerweise die einzige.‘ Familie ist vielleicht doch mehr in den Hochschulalltag integrierbar, als wir das zur Zeit glauben. Weniger Zeitaufwand in der und für die Arbeit muss nicht zwangsläufig zu einem schlechteren Arbeitsergebnis führen.

Damit sich dieses Bewusstsein entwickeln kann, bedarf es einer *höchst sorgfältigen Planung von Kontaktsituationen* und eines *achtsamen Umgangs mit Spielregeln der Zusammenarbeit im Verlauf eines Wandelprozesses*.¹⁹

¹⁵ Vgl. WR (Wissenschaftsrat); Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern; verabschiedet am 13. Juli 2007 in Berlin; S. 32

¹⁶ Rüegg-Stürm; a.a.O. S. 12

¹⁷ Rüegg-Stürm; a.a.O. S. 12

¹⁸ vgl. Rüegg-Stürm; a.a.O. S. 12

¹⁹ vgl. Rüegg-Stürm; a.a.O. S. 12

Die sorgfältige Planung der Kontaktsituationen braucht ZEIT. Aber genau das war bei unserem – im Nachhinein gesehen doch recht ambitionierten - Projekt eines unserer Hauptprobleme. Die PROJEKTLAUFZEIT war schlichtweg zu kurz für alles, was wir uns vorgenommen hatten. Wir hatten organisatorisch erforderliche Vorläufe, Verzögerungen, Rückkopplungsschleifen und die Notwendigkeit kreativer ‚Verschnaufpausen‘ nicht eingeplant. Dazu kam, dass wir zeitgleich den strukturellen Ausbau der familienfreundlichen Hochschulprojekte (Flexibilisierung des Studiums, Kinderbetreuung...) umsetzen wollten und mussten.

Es gab keine offizielle Einweihung und Begehung der Orte, lediglich eine Reihe von Veranstaltungen, wie die Eröffnung des Hauptgebäudes, der Tag der offenen Tür, die Immatrikulationsfeier, in denen wir unsere neue (flexible) Kinderbetreuung einsetzten und unsere Arbeit insoweit sichtbar und erlebbar wurde. Diskussionsprozesse mit der gesamten Hochschulöffentlichkeit konnten nicht im erforderlichen Umfang stattfinden. Wenn ich *Rüegg-Stürm* richtig verstanden habe, ist das verzeihlich: *„Es ist illusorisch anzunehmen, dass sich ein Kulturwandel aus einer mehr oder weniger überzeugenden Rhetorik ergibt. Eine kulturprägende und kulturverändernde Wirkung erwächst vielmehr aus der konkreten Form (Art und Weise) der Erarbeitung und Durchführung von strategischen und strukturellen Veränderungsinitiativen.“* Und: *„Nicht attraktive Leitbilder und schöne – vom Alltag losgelöste, oftmals eher Verdacht erweckende – Seminarveranstaltungen und Kultur-Events bewirken einen Kulturwandel, sondern konkret erlebte Aushandlungs- und Entscheidungsepisoden mit Folgewirkungen von existentieller Bedeutung. Wie offen, transparent, fair und respektvoll mit Interessenkonflikten und mit manchmal unausweichlichen Zumutungen umgegangen wird, hinterlässt viel tiefere Spuren als jede Form von schöner Kulturwandel-Rhetorik.“*²⁰

Mit diesem Prozess stehen wir gerade erst am ANFANG.

Es ist noch offen, wo die Forscherregale auf Dauer stehen werden. Es ist auszuhandeln, wann die Objekte Platz machen müssen für eine Feier, eine Tagung oder eine Ausstellung im Foyer. Wann sind BibliotheksbesucherInnen von der Anwesenheit von Kindern gestört? Wie gehen wir im Störfall miteinander um? Wer sagt wem was und wie?

Eltern müssen sich zutrauen, länger mit ihren Kindern an der Hochschule zu verweilen. Viele Eltern verhalten sich aus verschiedensten Gründen sehr zurückhaltend, erledigen mit Kind an der Hochschule nur das Notwendige und verlassen dann die Hochschule wieder.²¹

²⁰ Rüegg-Stürm; a.a.O. S. 9

²¹ Auszug aus dem Interviewprotokoll von K. Rappolt, Feb. 2010: ‚Die ursprüngliche Konzeptidee, dass Eltern mit ihren Kindern in der Bibliothek gemeinsam lernen, also Kinder so beschäftigt werden können, dass ein gemeinsames arbeiten möglich wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht aufgegangen bzw. ist seit der Fertigstellung der BIBLIOTHEK IN DER BIBLIOTHEK nicht beobachtet worden. Eher wird die Erfahrung gemacht, dass Eltern mit ihren Kindern die Bibliothek nur kurz nutzen, „wenn Eltern schnell ihre Bücher ausleihen“. Die Bibliothek wird von ihren Nutzern als ein Ort für konzentriertes Arbeiten geschätzt und entsprechend genutzt. So wird eher eine klare Trennung der Bereiche Studium/Arbeit und Kinderbetreuung wahrgenommen. „Eltern kommen in die Bibliothek, um konzentriert und in Ruhe arbeiten zu können.“ Sie wollen nicht noch nebenbei ihre "Antennen" auf die Kinder ausgerichtet haben müssen und sich fragen müssen: Was macht mein Kind? Stört es keinen? Ist es ruhig? Nicht in Gefahr? Dies bekräftigt auch die Entscheidung, sich nicht für den ursprünglich geplanten Spielteppich in der Mitte des oberen Stockwerks der Bibliothek entschieden zu haben. ...

Die Schilderung einer Mitarbeiterin, dass sie einmal eine Mutter mit ihrem Kind im oberen Bereich der Bibliothek beobachtete, welche ihrem Kind vorlas, während ein paar Tische weiter ein anderer Student bereits seit den frühen Morgenstunden arbeitete, führte bei den MitarbeiterInnen zur Frage inwieweit sie eingreifen sollten oder ob dies die Betroffenen selbst klären sollten. Dies führte zu einer angeregten Diskussion, die regelmäßig Thema im Bibliotheksbetrieb ist, weil es mehrere Fälle des gegenseitigen "Störens" in der Bibliothek gibt (Handys, gemeinsames Arbeiten von Nutzern usw.). Die Bibliothek verfolgt hier gegenwärtig die Strategie, dass Studierende in solchen Fällen selbst in Aushandlungsprozesse gehen.‘

Auch die Nutzung der Eltern-Kind-Sitzgelegenheit wird Ermutigung und mancherlei Aushandlungsprozesse erfordern. Wie viel Kind verträgt das Seminar? Sicher wird die Eltern-Kind-Sitzgelegenheit auch von anderen Studierenden ausgiebig genutzt werden. Wie werde ich damit umgehen, wenn Studies sich dort breit machen und während meines Seminars dort ein wenig „chillen“?

Mittlerweile ist es ruhiger geworden, die ORTE FÜR FAMILIEN stehen nicht mehr im Mittelpunkt der Beachtung, sondern werden zunehmend einfach nur genutzt. Unterstützt wird der Wandel auch vom schnellen GENERATIONSWECHSEL an der Hochschule. Seit SEPTEMBER 2009 gehören 700 neue Hochschulmitglieder zur Organisation und ungefähr genau so viele haben die Organisation verlassen. Die neue Generation von Hochschulmitgliedern kommt schon mit der selbstverständlichen Erwartung, dass es an der Hochschule Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt. Diese Erwartung wird durch die Zertifizierungen der Hochschulen und das Qualitätsversprechen des Landes Brandenburg „geschürt“. Lehrende fühlen sich mittlerweile ermutigt, auch mal ihr Kind mit in die Veranstaltung zu bringen. Dieses Vorbild wird sicherlich auch auf Einstellung und Verhalten Studierender mit Kindern „abfärben“.

Und die neue Generation Studierender fällt auch dadurch auf, dass sie die Orte nicht als Fremdkörper wahrnimmt, sie kennt die Hochschule nur so. Die Neuen nutzen die Objekte ganz selbstverständlich, als Sitzgelegenheit, als Spielgelegenheit für Kinder und Erwachsene. Besonders gern wird die Tafel des Forscherregals im Foyer benutzt, um Grüße an die Allgemeinheit zu senden. Sehr beliebt ist auch die Leseecke mit den wunderbaren Kinderbüchern für die Kleinen und die Großen. Insoweit bin ich zuversichtlich.

Manchmal frage ich mich allerdings, ob sich DER GROßE AUFWAND auch gelohnt hat bzw. lohnt. Kann so wirklich ein nachhaltiger Kulturwandel erreicht werden? Wie viel Zeit wird das noch brauchen? Und wird die Hochschule sich diese Zeit überhaupt nehmen können? Einen Kulturwandel anzustreben, ist nur dann sinnvoll, wenn die Hochschule einen dauerhaften Nutzen daraus ziehen kann. *„Die Veränderung einer Unternehmenskultur“..... „erfordert zu viel Ausdauer und Stehvermögen, als dass ein impulsiver Veränderungswunsch als Energiequelle ausreichend wäre. Die Erfahrung spricht hier eine klare Sprache: Initiativen zur Kulturveränderung, die nicht von einem ernsthaften betriebswirtschaftlichen oder strategischen Nutzen getragen sind, brechen mit großer Wahrscheinlichkeit früher oder später zusammen. Was keineswegs heißt, dass sie folgenlos bleiben – sie hinterlassen immer Enttäuschungen und Entmutigung.“*²²

Hochschulen haben in den letzten beiden Jahrzehnten eine Reihe von STRUKTURELLEN VERÄNDERUNGEN vollzogen, die auch in ihr kulturelles Selbstverständnis eingreifen. Die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge beispielsweise schränkt die Freiheit von Lehre und Studium erheblich ein. Stark strukturierte Studiengänge und verkürzter Studienzeiten „verschulen“ das Studium.

Hochschule als Ort der Forschung, Lehre und Studium sieht sich zunehmend weit darüber hinaus gehenden Anforderungen ausgesetzt. Unsere Hochschule sieht sich als Partnerin fürs

²² Berner, Winfried: „Kulturanalyse: Was steht dem künftigen Erfolg im Weg?“ 2006, 2007, S. 1,2;
URL: <http://www.umsetzungsberatung.de/unternehmenskultur/kulturanalyse.php> (abgerufen am 20.Nov.2009)

Leben und als Ort des lebenslangen Lernens mit Weiterbildungen und Weiterbildungsstudiengängen; sie bewirbt Schüler und Schülerinnen, um sie für ein Studium zu interessieren und Studentinnen für die technischen Studienfächer zu gewinnen. Mit Career Service, Lotsendienst und Transfernetzwerken soll die Hochschule als Ort der Vernetzung von Wissenschaft und Praxis AbsolventInnen den Übergang ins Berufsleben erleichtern, um nur einige Beispiele zu nennen.

Einen weiteren Baustein bildet in dieser Reihe die „Familienfreundliche Hochschule“, die Servicestrukturen für Hochschulangehörige mit Familienverantwortung anbietet.

So lange der politische Wille legislaturperiodenübergreifend die FINANZIERUNG dieser Maßnahmen sichert, werden sie auch umgesetzt. Würde tatsächlich ein Kulturwandel in dieser Zeit stattgefunden haben, müsste das meiner Meinung nach dann Wirkung entfalten, wenn die (finanziellen) Ressourcen knapper werden und Schwerpunkte gesetzt, oder Einsparungen an anderen Stellen getroffen werden müssen. Würden dann die familienfreundlichen Maßnahmen zu Ungunsten anderer Angebote aufrecht erhalten werden?

Eine nachhaltige grundlegende Veränderung der tief verwurzelten Haltungen geschieht nur aus wichtigen Gründen, in der Regel muss damit ein BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHER ODER STRATEGISCHER NUTZEN verbunden sein. Ob die politischen Gründe, beispielsweise den Fachkräftebedarf zu decken dafür ausreichen, vermag ich nicht zu beurteilen.

Ich glaube allerdings, dass vor allem dann ein Kulturwandel zu erreichen sein wird, wenn Eltern eine ökonomisch relevante gesellschaftliche Gruppe darstellen, die sich nachhaltig aktiv für die VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF am Arbeitsplatz Hochschule einsetzt und die in der Lage ist, aufgrund ihrer (ökonomischen) Stellung ihre Interessen durchzusetzen.

Prof. Margit Kwoka – Prorektorin – Einige Gedanken zum BPC am 23. Nov. 2009

Nachtrag vom 20. FEBRUAR 2010:

Wir haben beschlossen, die FORSCHERREGALE aus dem Foyer des Hauptgebäudes herauszunehmen und in den Standort Friedrich-Ebert-Straße (FES) zu transferieren. Vor allem deshalb, weil wir die ORTE FÜR FAMILIEN weiterhin evaluieren wollen und sich in der FES mehr als 50 % der Studierenden befinden, darunter der Fachbereich Sozialwesen mit über 20% studierender Eltern mit Kindern. Als wir das verkündeten, bekamen wir zu hören: „Wieso das denn, die Forscherregale gehören doch in unser Foyer.“

„muutaaboor“²³ sag' ich doch....

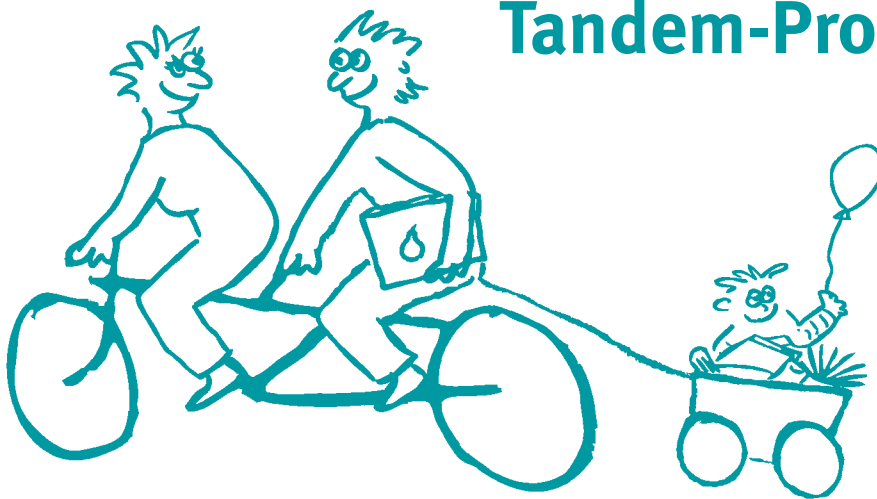
²³ „mutabor“ ist die Zauberformel aus dem Märchen **Kalif Storch** von Wilhelm Hauff. Das fiel mir ein, als ich die italienische Übersetzung von Kulturwandel „mutamiente“ las. Im Märchen kaufen der Kalif Chasid zu Bagdad und sein Großwesir von einem Krämer ein Pulver, mit dem sie sich in Tiere verwandeln können. Allerdings verstoßen die beiden in der Verwandlung gegen die Auflage, nicht lachen zu dürfen. Nun müssen sie Störche bleiben, weil sie durch ihr Lachen den Zauberspruch vergessen haben. Mutabor bedeutet: „ich werde verwandelt werden“.



Handlungsmanual

Lernprozessbegleitung

Tandem-Projekt



Ansprechpartnerinnen

Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui, Vizepräsidentin

Prof. Dr. Barbara Buschmann, Projektleiterin

Dr. Marita Ripke, Projektmitarbeiterin

Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte

Beuth Hochschule für Technik Berlin

Luxemburger Straße 10

13353 Berlin

Telefon: 030 4504 2393

E-Mail: Wuest@beuth-hochschule.de

Website: www.beuth-hochschule.de/familie

pdf-Datei: <http://projekt.beuth-hochschule.de/familie>

Handlungsmanual Lernprozessbegleitung / Tandem-Projekt

Teil des Projektes „Familie in der Hochschule“

Übersicht über die Arbeitsschritte

Schritt 1 Projektmanagement

Ziele und Erwartungen
Projektkoordination

Schritt 2 Bedarfsermittlung

Onlineumfrage unter Studierenden
Laborumfrage

Schritt 3 Konzepterstellung

Mentoring als Teil familienorientierter Gestaltung von Studiengängen
Lernprozessbegleitung/ Tandem-Projekt

Schritt 4 Aufbau Lernprozessbegleitung/ Tandem-Projekt

Aufbau der Tandems

Schritt 5 Operative Umsetzung

Projektverlauf und Arbeit der Tandems

Schritt 6 Nachhaltigkeit durch Lehrmodul „Lernprozess und Lernstrategie im Tandem“

Lernprozessbegleitung/Tandems als allgemeinwissenschaftliches Wahlpflichtfach

Schritt 1 Projektmanagement

Ziele und Erwartungen

Die Ziele des Projektes „Familie in der Hochschule“ richten sich auf eine nachhaltige Förderung und Entlastung der Studierenden, die das Studium mit der Familienarbeit vereinbaren müssen. Durch diese Aktionen soll sich in der Hochschule insgesamt ein familienfreundlicheres Klima durchsetzen. Es besteht der Wunsch, die Hochschule als familienfreundliche Hochschule auch nach außen sichtbar zu machen, um damit ihre Anziehungskraft für Studieninteressierte und die Bindung der Studierenden an die Hochschule zu steigern.

Beispiel Beuth Hochschule für Technik Berlin

- Nutzung der Erfahrungen aus der erfolgreichen Förderung von SpitzensportlerInnen
- Übertragung der individuellen Förderung aus der Spitzensportförderung auf Studierende mit Kind oder in Pflegeverantwortung

Vorteil

Langjährige Erfahrungen aus der Spitzensportförderung führten zu Auszeichnungen der Hochschule und zu erfolgreichen SpitzensportlerInnen. Die Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen und Studium ist ebenfalls eine herausragende Leistung, wenn diese mit einem zügigen und erfolgreichen Abschluss des Studiums gekrönt wird. Die Studienabbruchzahlen unter den Studierenden mit Kind(ern) sind bekanntlich sehr hoch. Mit Blick auf den Erfolg der Spitzensportförderung empfiehlt sich daher eine individuelle Förderung der Studierenden, die durch Familienarbeit besonders belastet sind. Dadurch können die Verzögerung des Studienabschlusses vor allem aber auch der Studienabbruch verhindert werden.

Alternative

Die individuelle Förderung des Spitzensportes beschränkt sich auf ca. 40 studierende Spitzensportler und Sportlerinnen. Insofern stößt die Einzelförderung von ca. 900 Studierenden mit Kind schnell an natürliche Grenzen. Die Alternative läge in einer ausschließlich formalisierten und institutionalisierten Förderung studierender Eltern, die sich in Studien- und Prüfungsordnungen abbildet, um verlässliche Strukturen und Rechtssicherheit zu schaffen.

Projektkoordination

Das Management des neu definierten Aufgabenfeldes hat durch Koordination und Integration neuer Programme in Bestehendes sowie durch Bildung von Arbeitsgruppen den Erfolg des Projektes maßgeblich beeinflusst.

Beispiel Beuth Hochschule für Technik Berlin

- Besetzungsverfahren für eine befristete Projektstelle endete ohne Erfolg
- Projektkoordination erfolgte im Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Verteilung der Aufgaben zu den Teilprojekten durch Arbeitsgruppen unter Leitung von Hochschullehrerinnen sowie durch eine Vielzahl von Werkverträgen

Vorteil

Die Gesamt-Projektkoordination lag in den Händen der zentralen Frauenbeauftragten und ihres Büros, so dass langjährige und vielfältige Erfahrungen im Umgang mit allen Statusgruppen der Hochschule von Anfang an eingebracht werden konnten. Das arbeitsteilige Vorgehen erforderte großen organisatorischen Aufwand, brachte jedoch unterschiedlichste Kompetenzen zur Entfaltung. Durch die Vielzahl der Beteiligten wurde das Projekt „Familie in der Hochschule“ breit kommuniziert und die Akzeptanz für das Gesamtprojekt gestärkt. Davon ist eine nachhaltige Wirkung der Projektarbeit zu erwarten.

Die Leitung des Projektes „Familienfreundliche Gestaltung von Studiengängen“ und somit auch des Projektes „Lernprozessbegleitung / Tandem“ wurde von einer Hochschullehrerin übernommen, die Erfahrungen mit flexibler Lehre, umfassender Betreuung Studierender sowie großes juristisches Fachwissen einbringen konnte. Erfahrungswissen und fachliche Kompetenz im juristischen Bereich haben sich als vorteilhaft erwiesen, wenn es um die Nutzung von informellen Netzwerken und die Anpassung von Studien- und Prüfungsordnungen ging.

Alternative

Die Besetzung der Projektstelle und die gleichzeitige Einrichtung einer Familien-Servicestelle hätten eine Professionalisierung und Bündelung der Aufgabenbereiche bei geringerer Belastung hochschulinterner Ressourcen beinhaltet. Damit wäre die Basis für eine Institutionalisierung und Verstetigung familienfreundlicher Strukturen in der Hochschule geschaffen worden.

Schritt 2 Bedarfsermittlung

Online-Umfrage unter den Studierenden

An jeder Hochschule studieren und leben zwischen 6 und 10 % Studierende mit Kind. Um die Wünsche und Bedarfe dieser Studierenden für die Vereinbarkeit von Studium und Betreuung von Kindern und sonstigen Familienangehörigen rechtzeitig zu erfahren, ist nach Stand der Technik eine Online-Umfrage eine gute Möglichkeit möglichst viele Rückmeldungen zu erhalten.

Beispiel Beuth Hochschule für Technik Berlin

- Von ca. 9.200 Studierenden sind ca. 10 % Studierende mit Kind(ern)
- Online-Umfrage zur Vereinbarkeit von Studium und Betreuung von Kindern bzw. sonstigen zu pflegenden Angehörigen
- 402 Studierende haben sich beteiligt

Vorteil

Die Ergebnisse der Befragung sind damit für die Beuth Hochschule repräsentativ und haben die Wünsche studierender Eltern sichtbar gemacht. Vorrangig kam der Wunsch nach individuellen Prüfungsangeboten, teilzeitorientiertem Studium, Entlastung von Präsenzpfllichten auch durch alternatives E Learning sowie der Bedarf für individuelle Unterstützung im Studium zum Ausdruck.

Alternative

Jede andere Befragungsform würde einen großen Zeitaufwand und Ressourcen beanspruchen. Insofern war die Online-Befragung ohne Alternative.

Laborumfrage

Zur Aufklärung von Hindernissen und Flexibilisierungsmöglichkeiten für Studierende mit Kind, die schwangerschaftsbedingt oder auch aufgrund familiärer Betreuungspflichten an Laborübungen nicht teilnehmen können, müssen laborspezifische Befragungen erfolgen.

Beispiel Beuth Hochschule für Technik Berlin

- qualitative Befragung in den 83 Laboren der Hochschule

Vorteil

Die persönliche Befragung richtete sich an die Laborleitung und zeigte breite Zustimmung bei den Laborverantwortlichen für das Projekt „Familie in der Hochschule“. Es wurde immer wieder die Bereitschaft geäußert, insbesondere Studierende mit Kind zu unterstützen. Durch die persönlich geführten Interviews gab es Gelegenheit zur Rückfrage und zur Diskussion von Verbesserungsvorschlägen. Dabei wurden vor allem veränderte Laborzeiten, Tausch von Übungsgruppen und die Anerkennung von Teilstudienleistungen in späteren Semestern erörtert. Der Einsatz simulierter Laborübungen, die online genutzt werden können, wurde von den Laborverantwortlichen überwiegend skeptisch bewertet.

Alternative

Weil eine qualitative Befragung in vielen Laboren sehr zeit- und personalaufwändig ist, empfehlen sich standardisierte Fragebögen, die die Laborverantwortlichen ausfüllen, und die EDV-gestützt ausgewertet werden können. Die Perspektive der LabornutzerInnen müsste bei den Studierenden gesondert abgefragt werden.

Schritt3 Konzepterstellung

Mentoring als Teil familienorientierter Gestaltung von Studiengängen

Im Mittelpunkt eines Konzeptes für eine familienfreundliche Studien- und Prüfungsorganisation müssen Regelungen zur Studiendauer, zur Studienpräsenz und zu Prüfungsmodalitäten stehen. Insofern sind vor allem die in den Studien- und Prüfungsordnungen enthaltenen Zeitvorgaben zur Erbringung von Leistungsnachweisen und zur Ablegung von Prüfungen zu berücksichtigen und gegebenenfalls anzupassen.

Änderungsvorschläge können in den jeweiligen Regelungen einen Nachteilsausgleich für Studierende vorsehen, die in der Schwangerschaft, während des Mutterschutzes und während der Elternzeit bei der Erbringung von Leistungsnachweisen und der Ablegung von Prüfungen besonders belastet sind.

Schließlich sollten Maßnahmen der Lernprozessbegleitung für Studierende mit Kind entwickelt werden. Die unterschiedlichsten und vor allem nicht planbaren Belastungen Studierender mit Kind bzw. in Schwangerschaft können bei einem flexibel gestalteten Studium in besonderer Weise durch ein Mentoring aufgefangen werden. Dieses Mentoring kann durch eine **organisierte Lernprozessbegleitung in der Form studierender Tandems** erfolgen.

Beispiel Beuth Hochschule für Technik Berlin

Ausgehend von den Bausteinen der Spitzensportförderung, die die individuelle Förderung der studierenden Spitzensportler und Spitzensportlerinnen vorsieht, wurde die **Lernprozessbegleitung in der Form studierender Tandems – das Tandem-Projekt** – entwickelt, das die Unterstützung von Studierenden durch Studierende vorsieht. Tandems sind „studentische Hilfsprojekte“, in denen Studierende mit Kindern oder auch Studentinnen in Schwangerschaft von anderen Studierenden im Studium und bei der Prüfungsvorbereitung unterstützt werden. Zwei Personen bilden jeweils ein Tandem, die studentischen Mentoren oder Mentorinnen und die zu unterstützenden Mentees. Die Arbeit der MentorInnen ist im WS 2009/10 im Umfang von 40 SWS auf der Basis von Werkverträgen vergütet worden.

Vorteil

Sowohl die MentorInnen als auch die Mentees profitieren von der Arbeit im Tandem. Die Vergütung der MentorInnen steigert deren Verantwortungsbewusstsein, die Mentees erleben sich nicht in der Rolle von Bittstellern sondern können eine gleichmäßige und zuverlässige Betreuung einfordern. Die Tandembeteiligten entwickeln zugleich soziale Kompetenz und verbessern das Einfühlungsvermögen und die Kommunikationsfähigkeit. Daneben werden strukturiertes Denken und Arbeiten gefördert.

Alternative

Das Konzept der Lernprozessbegleitung in Form von studentischen Tandems ist ohne Alternative für Studierende, die auf Grund familiärer Belastungen an Präsenzveranstaltungen nur unregelmäßig teilnehmen können. Eine Alternative zu den organisierten, vertraglich gebundenen und kontrollierten Tandems, wäre darauf angewiesen, dass sich die Studierenden zum Ausgleich besonderer Belastungen freiwillig von Fall zu Fall unterstützen.

Allerdings bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten, die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren zu „honorieren“. Wenn eine Vergütung auf der Basis von Werkverträgen erfolgt, ist der Kostenaufwand bei großer Nachfrage nicht zu bewältigen. Insofern kommt eine Vergütung in Form von Credits in Betracht, die entweder für soziales Engagement oder für die Teilnahme an einer Lehrveranstaltung vergeben werden, die die Arbeit im Tandem als Leistungsnachweis anerkennt.

Schritt 4 Aufbau Lernprozessbegleitung/ Tandem-Projekt

Aufbau der Tandems

Zu Beginn des Semesters wurden durch eine Ausschreibung Mentorinnen und Mentoren gewonnen, die jeweils Mitstudierende im Studium und bei der Prüfungsvorbereitung begleiten. Daneben wurde das Tandem-Projekt kommuniziert, indem alle nebenberuflichen Frauenbeauftragten und die Dekaninnen und Dekane gezielt auf das Projekt angesprochen wurden. Gleichzeitig wurde das Lehrpersonal gebeten, in den Lehrveranstaltungen auf das Projekt hinzuweisen.

Beispiel Beuth Hochschule für Technik Berlin

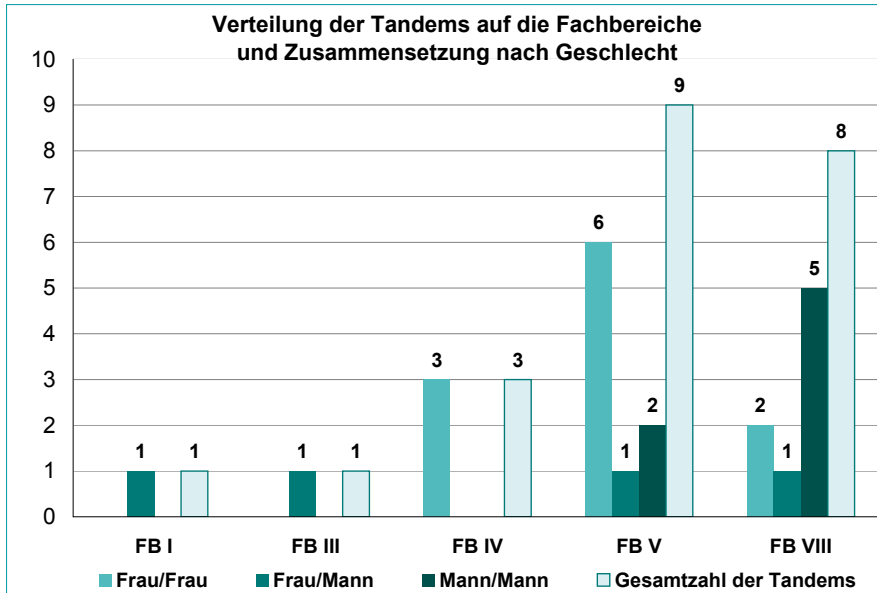
Insgesamt bildeten sich 24 Tandems. In einem Tandem wurde eine französischsprachige Studentin von zwei Mentoren betreut: Ein Mentor übernahm als Muttersprachler die Betreuung in französischer Sprache. Vierzehn Tandems sind rein weiblich, sieben rein männlich und drei Tandems sind gemischt besetzt.

Wie die Grafik zeigt, sind die 24 Tandems über die Fachbereiche verteilt. Besonders stark vertreten sind die Fachbereiche V (Life Sciences and Technology) und VIII (Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik). Als Beantragungsgründe wurde bei vier Studentinnen eine Schwangerschaft, bei vierzehn Studierenden die Betreuung eines Kindes und bei sechs Studierenden die Betreuung von zwei Kindern genannt.

Vorteil

Die Ausschreibung konnte innerhalb kürzester Zeit auf das Projekt aufmerksam machen. Die Vergütung der MentorInnen hat das Interesse am Tandem-Projekt positiv beeinflusst. Die breite Ansprache hat für das Gesamtprojekt „Familie in der Hochschule“ sensibilisiert.

Studierende in der Schwangerschaft und mit betreuungsbedürftigen Kindern fühlten sich erstmalig hochschulöffentlich angesprochen und konnten ein neues Selbstbewusstsein für die Elternrolle im Studium entwickeln. Die Studierenden gehen offener mit Schwangerschaft und Elternschaft um, sprechen gezielt ihre Interessen und Probleme an. Im Ergebnis hat die in der Hochschulöffentlichkeit sichtbare Projektarbeit den kulturellen Wandel befördert.



Verteilung der Tandems auf die Fachbereiche und Zusammensetzung nach Geschlecht

Alternative

Der Erfolg eines Pilotprojektes hängt immer von der Akzeptanz in der Organisation ab. Insofern ist es sicherlich hilfreich, das Modellvorhaben hochschulweit in ganzer Breite zu kommunizieren. Denkbar ist es aber auch, das Projekt in einzelnen Bereichen zu erproben. Damit reduziert sich aber die Auswahl der Beteiligten, die die Projektarbeit tragen, fördern und unterstützen können.

Schritt 5 Operative Umsetzung

Projektverlauf und Arbeit der Tandems

Die Tätigkeit der MentorInnen wurde auf der Basis von Werkverträgen im Umfang von 40 Stunden vergütet. Zum Antrag musste die Immatrikulations- und Studiendokumentation eingereicht werden. Bei der Entscheidung über die finanzielle Förderung eines Tandems flossen neben der inhaltlichen Begründung und Motivation die Vornoten insbesondere des Mentors bzw. der Mentorin ein. Schon zu Beginn des Tandem-Projekts mussten Anträge auf Förderung weiterer Tandems zurückgestellt werden, weil die Nachfrage erheblich größer war als das Angebot.

Um einen Einblick in die tatsächlich gewährte Unterstützung durch die MentorInnen zu erhalten, führten diese einen Tätigkeitsbogen, in den sie die Art und den zeitlichen Umfang ihres Engagements eintragen sollten. Er dient auch den Projektverantwortlichen als Kontrollinstrument und gewährleistet die Erfüllung der vertraglich vereinbarten Unterstützungsarbeit. Die MentorInnen und Mentees wurden während der Tandem-Arbeit beraten und unterstützt.

Am Ende der Laufzeit fand ein Workshop mit den Tandembeteiligten statt. Die Studierenden bewerteten im Workshop das Projekt äußerst positiv, betonten die positive Wirkung sowohl auf der Seite der MentorInnen als auch auf der Seite der Mentees und wünschten sich eine Weiterführung des Tandem-Projekts. Zahlreiche Ideen zur effizienten Unterstützung der Mentees im Studienalltag wurden entwickelt. Eine Mentee berichtete, dass sie sich durch die Kleinkindbetreuung derart überlastet fühlte, dass sie vorübergehend das Studium aufgeben wollte. Die Mentorin konnte durch mentale Unterstützung und Coaching den Studienabbruch verhindern. Rein männlich besetzte Tandems ließen erkennen, dass sich zunehmend Väter in der Kinderbetreuung engagieren, um die Partnerin und Kindesmutter im Beruf oder Studium – auch an einer anderen Hochschule – zu entlasten.

Eine Evaluation des Tandem-Projektes soll am Ende des zweiten Prüfungszeitraumes Anfang April erfolgen. Schon jetzt kann aber die Übertragbarkeit der Spitzenförderung auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie überzeugend belegt werden. Das Projekt übertrifft in der Resonanz alle Erwartungen.

Beispiel Beuth Hochschule

Die beschriebene Umsetzung des Tandem-Projekts fand zu Beginn des Wintersemesters unter großem Zeitdruck statt, weil die Bedarfserhebung im WS 2008/09 und das Konzept im SoSe 2009 fertig gestellt wurden. Zu Beginn des Wintersemesters musste das Projekt bekannt gemacht und gleichzeitig spontan und intuitiv noch für das laufende Semester umgesetzt werden.

Alternative

Das Projekt kann qualitativ besser realisiert werden, wenn es rechtzeitig, also noch im Vorsemester bekannt gemacht werden kann. Die Auswahl der Mentees und MentorInnen kann dann zu einem früheren Zeitpunkt und damit sorgfältiger durchgeführt werden, so dass auch die Studierenden entsprechend disponieren können. Wenn das Projekt verstetigt und institutionalisiert wird, entfallen allerdings diese Anlaufschwierigkeiten.

Schritt 6 Nachhaltigkeit durch Lehrmodul „Lernprozess und Lernstrategie im Tandem“

Lernprozessbegleitung/Tandems als allgemeinwissenschaftliches Wahlpflichtfach

Im Workshop entwickelten die Studierenden und Projektbeteiligten Ansätze zur nachhaltigen Sicherung des Projekts. Im Mittelpunkt stand dabei die materielle und ideelle Förderung der Mentorinnen und Mentoren in der Zukunft. Diskutiert wurde die Vergabe von Credits für die Arbeit der MentorInnen. Daneben wünschten die Studierenden eine Fortsetzung der Vergütung zumindest für einen Zeitraum von zwei Semestern. Eine Vergütung der MentorInnen ist aus Sicht der Mentees auch insofern angemessen, als diese bei der Einforderung von Unterstützung nicht als „BittstellerInnen“ auftreten möchten.

Beispiel Beuth Hochschule für Technik Berlin:

Lernprozessbegleitung 7 Tandems als Teil sozialen Lernens

Die finanzielle Förderung der Tandems aus Eigenmitteln der Hochschule ist im bisherigen Umfang nicht aufrecht zu erhalten, insbesondere, wenn die Nachfrage – wie zu erwarten ist – steigt. Die rein ideelle Förderung der MentorInnen wird aber von den Studierenden nicht akzeptiert, sie eignet sich daher nicht zur nachhaltigen Sicherung des Förderinstruments.

Als Interimslösung ist zunächst das Angebot einer **Lehrveranstaltung unter dem Titel „Lernprozess und Lernstrategie“** entwickelt worden, das sich ausschließlich an die MentorInnen der jeweiligen Tandems richtet. Im Rahmen dieser Lehrveranstaltung können die Studierenden einen Leistungsnachweis im Umfang von 2,5 Credits erwerben, wenn sie die Tandemarbeit dokumentieren und abschließend präsentieren. Im Sommersemester 2010 wird versuchsweise eine derartige Lehrveranstaltung angeboten.

Alternative

Die lehreveranstaltungsunabhängige Vergabe von 2,5 Credits für das soziale Engagement der Studierenden, die als MentorInnen im Tandem Mitstudierende unterstützen, könnte das Tandem-Projekt nachhaltig sichern, setzt aber die Änderung der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen voraus. Derartige Änderungen sind erst mittelfristig zu realisieren.

Weitere Informationen

- Website „Familie in der Hochschule“ <http://projekt.beuth-hochschule.de/familie>
- Webseite „Studieren und Arbeiten mit Kind“ www.beuth-hochschule.de/mit-kind

Anlage

- Entwurf für eine Lehrveranstaltung „Lernprozess und Lernstrategie im Tandem“
- Presseartikel „Studienzeit – Familienzeit? Tandems helfen“

Entwurf für ein Modul „Lernprozess und Lernstrategie im Tandem“

Datenfeld	Erklärung
Titel	Lernprozess und Lernstrategie im Tandem*
Credits	2,5
Präsenzzeit	2 SWS geblockt. Am Anfang, in der Mitte und am Ende des Semesters werden Blockveranstaltungen (Workshops) durchgeführt. Diese dienen der Einführung, Begleitung und Evaluation. Die Teilnahme an diesen Blockveranstaltungen ist verpflichtend.
Lerngebiet	Allgemeinwissenschaftliches Ergänzungsfach/Sozialwissenschaften
Lernziele / Kompetenzen	Die Studierenden erwerben Grundkenntnisse über Einsatz, Formen und Nutzen des Mentoring. Sie werden befähigt, Mitstudierende im Studium wirksam zu unterstützen, indem soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Empathie, Verantwortungsgefühl und die Befähigung zu strukturiertem Denken und Arbeiten entwickelt werden.
Voraussetzungen	An der Lehrveranstaltung können nur Mentoren oder Mentorinnen teilnehmen, die im Rahmen des Tandem-Projektes* eine Studentin oder einen Studenten mit Kind unterstützen. Voraussetzung ist daher, dass die TeilnehmerInnen eine Mitstudentin oder einen Mitstudenten (Mentee) mit Kind nachweisen können, die (den) sie über das ganze Semester im Studium und bei der Prüfungsvorbereitung fördern, insbesondere durch Mitschriften, Nachhilfe und Coaching.
Lernform	Übung
Status	Wahlpflichtmodul
Häufigkeit des Angebotes	Sommer- und Wintersemester
Prüfungsform	Abschlussdokumentation
Ermittlung der Modulnote	Bewertung der Abschlussdokumentation
Inhalte	Die LV setzt sich inhaltlich mit den Themen Lernprozess, Motivation und Lernerfolg auseinander. Die Kommunikation im Mentoring-Prozess wird unter Berücksichtigung von Lerntypen, Konfliktstrategien und Erfolgsgaranten beleuchtet. Daneben werden Techniken und Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens behandelt.
Literatur	Knigge-Illner, Helga: Keine Angst vor Prüfungsangst – Strategien für die optimale Prüfungsvorbereitung im Studium, 1999; Dahmer, Hella: Effektives Lernen – Leichter merken – besser behalten, 1998; Heesen, Bernd: Wissenschaftliches Arbeiten: Vorlagen und Techniken für das Bachelor-, Master- und Promotionsstudium, Heidelberg 2009; Boeglin, Martha: Wissenschaftlich arbeiten Schritt für Schritt. Gelassen und effektiv studieren, München 2008; Esselborn-Krumbiegel, Helga: Von der Idee zum Text. Eine Anleitung zum wissenschaftlichen Schreiben, Paderborn 2004; Franck, Norbert (Hrsg.): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens. Eine praktische Anleitung. Paderborn 2003; Franck, Norbert: Fit fürs Studium. Erfolgreich reden, lesen, schreiben, München 2004.

Weitere Hinweise

* Die Einzelheiten des Tandem-Projektes sind dem Internetauftritt der Hochschule zu entnehmen

Studienzeit = Familienzeit? Tandems helfen

Per Tandem durchs Studium: Tandems sind studentische Hilfsprojekte, mit denen Studierende mit Kindern und Studentinnen in Schwangerschaft von anderen Studierenden Unterstützung während des Studiums erhalten. Zwei Personen bilden jeweils ein Tandem.

Gerade wenn Kinder krank sind, müssen studierende Eltern oft zu Hause bleiben und versäumen dadurch wichtigen Lehrstoff. Die Mentoren/innen helfen deshalb ihren Mentees (und kommen zumeist aus dem gleichen Semester) bei der Vorbereitung auf Klausuren, sie fertigen Mitschriften von Lehrveranstaltungen an und stehen für fachliche Fragen zur Verfügung. Für ihre Arbeit in dieser Modellphase erhalten die Mentoren ein Honorar aus Mitteln des Familienprojektes.

Aktuell gibt es 24 Tandems, die über nahezu alle Fachbereiche verteilt sind. Besonders stark vertreten sind die Fachbereiche V und VIII. Vierzehn Tandems sind reine Frauenpaare, sieben reine Männerpaare und drei Paare sind gemischt. Von diesen Tandems haben vierzehn jeweils ein Kind, sechs haben zwei Kinder und vier Studentinnen sind schwanger.

Schon gleich nach Ausschreibung des Förderprojektes zum Semesterbeginn gab es viele Anträge, dies macht deutlich, dass der Wunsch nach Unterstützung bei den studierenden Eltern groß ist.

Prof. Dr. Barbara Buschmann, Leiterin des Mentoring-Projektes, (FB I) und Dr. Marita Ripke betreuen die Tandems. Die Initiatorinnen sind sich sicher, dass das Tandem-Modell für beide Seiten viele positive Effekte hat: Die Mentees erhal-



Studentin Franziska Paul mit Liselotte im Familienzimmer

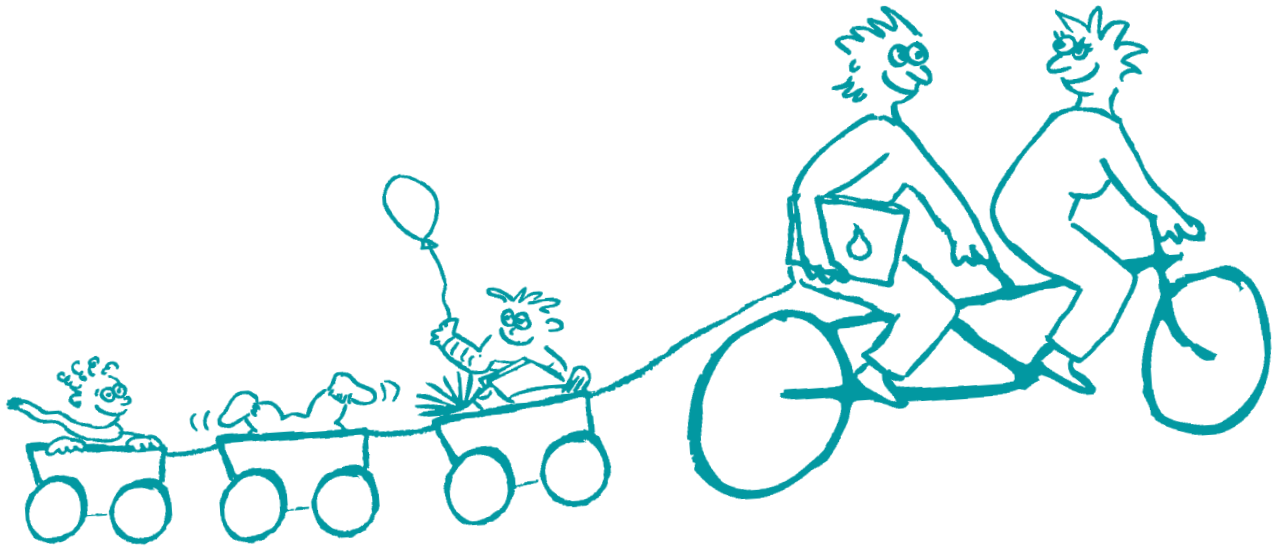
ten notwendige Hilfe, um ihr Studium »reibungslos« und vor allem erfolgreich absolvieren zu können und die Mentoren/innen schulen sowohl ihre sozialen als auch kommunikativen Kompetenzen. Darüber hinaus werden der Zusammenhalt und die Solidarität gefördert.

Prof. Dr. Barbara Buschmann, Dr. Marita Ripke

Weitere Informationen unter:

» <http://projekte.beuth-hochschule.de/familie>





projekt.beuth-hochschule.de/familie

Ein Projekt der Beuth Hochschule für Technik Berlin



Handlungsmanual Bedarfsanalyse flexible Kurzzeit-Betreuungseinrichtung

Prof. Dr. Renate Soellner & Dipl.-Psych. Eva Dräger

Berlin, Januar 2010

INHALTSVERZEICHNIS

DAS DAHLEMER KINDERPARADIES	4
SCHRITT 1: ZIELSETZUNG UND METHODISCHES VORGEHEN IM RAHMEN DER BEDARFSANALYSE	4
SCHRITT 2: DOKUMENTENANALYSE	5
Zielsetzung und Methode	5
SCHRITT 3: MÜNDLICHE BEFRAGUNG – EXPERTENINTERVIEW	6
Zielsetzung.....	6
Methode.....	6
SCHRITT 4: SCHRIFTLICHE BEFRAGUNG – ONLINE-BEFRAGUNG	7
Zielsetzung.....	7
FAZIT	8
ANHANG A: INTERVIEWLEITFADEN – EXPERTENINTERVIEW	9
ANHANG B: FRAGEBOGEN „DAHLEMER KINDERPARDIES“ FÜR ELTERN – ONLINE-BEFRAGUNG	11

Das Dahlemer Kinderparadies

Um Familie und Beruf bzw. Studium miteinander vereinbaren zu können, greifen viele Eltern auf eine Kinderbetreuungseinrichtung zurück. Was tun allerdings, wenn die Kindertagesstätte in den Ferienzeiten teilweise oder vollständig geschlossen ist oder Termine wie Lehrveranstaltungen und Kongresse zu einem gehäuften Unterstützungsbedarf führen? Mit dem Ziel, Eltern auch im Notfall eine verlässliche, universitätsnahe Betreuungsmöglichkeit für ihren Nachwuchs anzubieten, hat sich die Freie Universität Berlin (FU Berlin) dazu entschlossen, eine flexible Kurzzeit-Kinderbetreuung für Situationen anzubieten, in denen die organisierte regelhafte Betreuung ausfällt, das „Dahlemer Kinderparadies“. Die Betreuung soll dabei kurzfristig für einen begrenzten Zeitraum von wenigen Stunden bis zu wenigen Tagen in Anspruch genommen werden können. Das Dahlemer Kinderparadies soll Mitgliedern der FU Berlin zum einen ermöglichen, ihre Kinder kurzfristig universitätsnah betreuen zu lassen. Zum anderen wird erwogen über dieses reine Notfallbetreuungskonzept hinaus eine regelmäßige Kurzzeitbetreuung von wenigen Stunden pro Woche anzubieten, um auf diese Weise zum Beispiel studierenden Eltern den Wiedereinstieg in den Studienalltag zu erleichtern. Da das zukünftige Betreuungskonzept optimal auf die bestehenden Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Studierenden abgestimmt werden sollte, wurde vom Arbeitsbereich Evaluation, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in Erziehungswissenschaft und Psychologie eine Bedarfsanalyse in der Art einer ex-ante-Evaluation vorgenommen. Das dabei angewandte methodische Vorgehen, das als Anregung für andere interessierte Hochschulen oder Unternehmen dienen kann, wird im Folgenden vorgestellt.

Schritt 1: Zielsetzung und methodisches Vorgehen im Rahmen der Bedarfsanalyse

Ermittlung der Evaluationsziele

Es sollte eine Untersuchung durchgeführt werden, die einerseits einen Überblick über die aktuelle Landschaft der flexiblen Betreuung an deutschen Hochschulen ermöglicht. Andererseits sollte sie jedoch auch Wünsche und Bedürfnisse der potentiellen NutzerInnen des Dahlemer Kinderparadieses erfassen und über folgende Fragen Aufschluss geben:

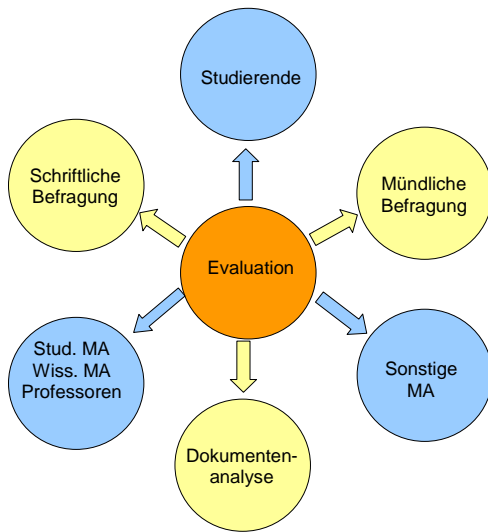
- Welcher Bedarf nach einer deartigen „Notfall“-Kinderbetreuung existiert bei den Mitgliedern der FU Berlin?
- Welche Rahmenbedingungen, z. B. bzgl. der Öffnungszeiten, der Räumlichkeiten oder der Qualifizierung des Personals werden von den Befragten gewünscht?
- Wie ist das allgemeine Interesse an einer universitätsnahen flexiblen Betreuungseinrichtung?

Wahl der Methodik

Aufgrund der beschriebenen Ausgangslage wurde entschieden, multimethodal unter Nutzung folgender Informationsquellen vorzugehen:

- Dokumentenanalyse
- Befragung von Studierenden und MitarbeiterInnen der FU Berlin:
 - Mündliche Befragung (Experteninterview)
 - Schriftliche Befragung (Online-Befragung)

Übersicht über die einzelnen Informationsquellen



Die Durchführung der einzelnen Untersuchungsschritte wie Experteninterview oder Online-Befragung erfolgte zeitlich parallel.

Schritt 2: Dokumentenanalyse

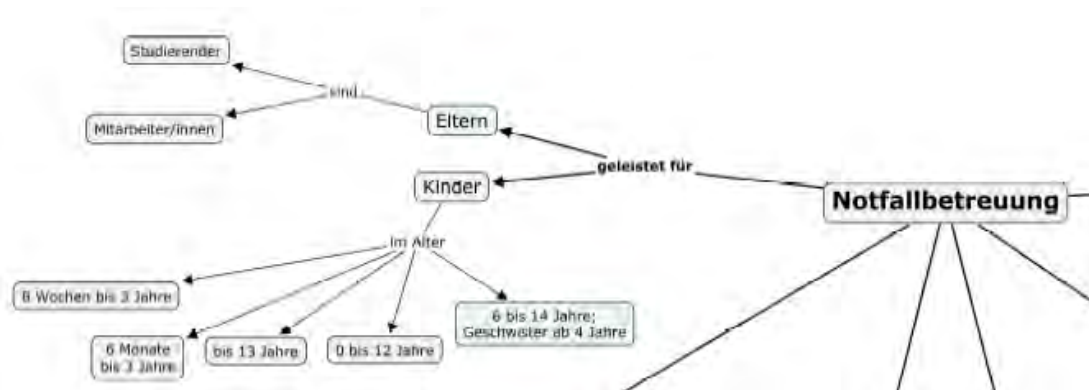
Zielsetzung und Methode

Mittels der Dokumentenanalyse sollten die gefundenen Informationen über flexible Betreuungseinrichtungen an anderen Hochschulen mit Hilfe einer Art Wissenslandkarte, genannt Concept Map¹, dargestellt werden. Diese Karte diente dabei als Orientierungshilfe, um sich in der Vielfalt der möglichen Betreuungsformen zurechtzufinden (s. Abbildung unten). Mit Hilfe einer auf der Google-Suchmaschine basierenden Internetrecherche wurden die auf ihrer Homepage präsentierten Konzepte für flexible Kinderbetreuung von acht Hochschulen ausgewählt und Informationen über beispielsweise folgende Aspekte zusammengetragen .

- Zielgruppe und Altersspanne der zu betreuenden Kinder
- Möglicher Betreuungszeitraum
- Betreuungszeiten
- Örtlichkeiten
- Träger
- Qualifikation der Betreuenden
- Anmeldemodalitäten

¹ Reinmann, G., Eppler, M. J. (2008). *Wissenswege: Methoden für das persönliche Wissensmanagement*. Bern: Huber, Hogrefe AG.

Ausschnitt der Concept Map



Schritt 3: Mündliche Befragung – Experteninterview

Zielsetzung

Die mündliche Befragung fand anhand von halbstandardisierten Experteninterviews statt. Als Experten wurden insgesamt 7 Mitarbeitende der FU Berlin ausgewählt, die in Kontakt mit Eltern stehen und demzufolge Angaben über deren Bedürfnisse und eventuelle Schwierigkeiten bzgl. der Kinderbetreuung machen konnten. Es wurden VertreterInnen der folgenden Einrichtungen in Form eines persönlichen Gesprächs interviewt:

- Allgemeiner Studierenden-Ausschuss (AStA)
- Allgemeine Studienberatung
- Studierendenparlament: „Liste Studierende mit Kind“
- Sekretariat des Prüfungsbüros für den Bachelor- und Master-Studiengang der Erziehungswissenschaft
- Frauenbeauftragte
- Universitätsbibliothek (Leitung)
- Kindertagesstätte der FU Berlin („FU Kita“, Stellvertretende Leitung)

Methode

Die Interviews wurden mit Hilfe eines Interviewleitfadens geführt (s. Anhang), wobei je nach speziellem Wissen der Befragten unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt wurden. Der Interviewleitfaden gliederte sich dabei in folgende Bereiche:

- Bedarf der Studierenden
- Bedarf der MitarbeiterInnen
- Ausgestaltung des Betreuungskonzeptes

Auswertung

Die Auswertung der Experteninterviews erfolgte in Anlehnung an die Auswertungsstrategie für Experteninterviews nach Meuser und Nagel². Sie erlaubt es, überindividuell gemeinsames Wissen der Befragten herauszuarbeiten, indem das vorhandene Interviewmaterial sukzessiv verdichtet wird. Am Ende des Auswertungsprozesses ist es dann möglich, eine Übersicht über alle Expertenaussagen, geordnet nach Themenschwerpunkten, zu erstellen.

Schritt 4: Schriftliche Befragung – Online-Befragung

Zielsetzung

Die schriftliche Befragung wurde anhand einer Online-Befragung mit dem Anliegen durchgeführt, den Bedarf an einer flexiblen Kinderbetreuung von Studierenden und MitarbeiterInnen der FU Berlin zu ermitteln. Überdies sollten die Erwartungen an solch eine Kurzzeitbetreuung, beispielsweise präferierte Zeiträume oder die finanzielle „Schmerzgrenze“ erfragt werden. Darüber hinaus wurden die TeilnehmerInnen zu ihren Ansprüchen an eine Kurzzeitbetreuung, z. B. an die pädagogische Qualifikation der BetreuerInnen, befragt.

Methode

Die Online-Befragung erfolgte in Kooperation mit der Zentraleinrichtung für Datenverarbeitung der FU Berlin (zedat). Über die zentralen E-Mail-Adressen der Hochschule erhielten Studierende und MitarbeiterInnen eine E-Mail verbunden mit der Einladung, sich an der Umfrage zu beteiligen und hierfür einen Fragebogen auszufüllen. Interessierte wurden dann per Hyperlink auf die Homepage des Arbeitsbereichs weitergeleitet, auf der zwei separate Fragebögen für Eltern (43 Items) und kinderlose Mitglieder (29 Items) hinterlegt waren. Der Fragebogen, der als Version für Eltern im Anhang einzusehen ist, bestand überwiegend aus geschlossenen Fragen. Zudem wurde den Teilnehmenden anhand offener Fragen die Möglichkeit gegeben, zusätzliche Wünsche und Vorschläge zu äußern. Die Befragung wurde mit „GrafStat“³ durchgeführt. GrafStat ist ein Programm, das die Programmierung, Speicherung und Verarbeitung von Daten ermöglicht. Hierfür bietet GrafStat die Möglichkeit, die Ergebnisse der Befragung auf einem separaten Server zu erfassen und zu speichern, um sie anschließend für die Verarbeitung exportieren zu können. Der Zugang zu diesem Server war ausschließlich mit eigens hierfür eingerichteten Passwörtern möglich.

Die Umfrage umfasste folgende Bereiche:

- Soziodemografie
- Ansprüche an das Betreuungskonzept der Kurzzeitbetreuung
- Retrospektiver Bedarf und Interesse an einer flexiblen Betreuungseinrichtung
- Nutzungszeiten
- Betreuungsanlässe

² Meuser, M. & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (Hrsg.). *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 71-94). Opladen: Leske+Budrich.

³ Diener, U. W. (2008). *GrafStat. Das Fragebogenprogramm*. <http://www.grafstat.de> [14.01.2010].

- Anmeldefrist
- Altersspanne
- Qualifikation des Personals und Gestaltung der Betreuung
- Räumlichkeiten
- Mittagessen
- Betreuungsgebühren und Aufenthaltsdauer
- aktuelle Kinderbetreuung

Die Rücklaufquote der Fragebögen betrug 11 Prozent, was einen für Online-Umfragen akzeptablen Wert darstellt.

Auswertung

Die Auswertung der Daten wurde mittels der Software „IBM SPSS Statistics 17“⁴ zur Analyse statistischer Daten durchgeführt.

Offene (Zusatz-)Fragen wurden wie folgt analysiert: Beispielsweise konnten die Befragten bei der Antwort auf die Frage nach der bevorzugten Qualifikation des Personals aus vier Antwortalternativen wählen (u. a. Praktische Erfahrungen, Qualifikation als ErzieherIn; s. Fragen 21-24). Im Kontext der ergänzenden offenen Frage nach anderen wünschenswerten Voraussetzungen wurde dabei zunächst erhoben, wie viel Prozent der Eltern und wie viel Prozent der kinderlosen Befragten sie beantworteten. Anschließend wurden die verschiedenen Aussagen inhaltlich analysiert und kategorisiert. Als letzter Schritt wurden die Aussagen aufgrund ihrer Häufigkeit hierarchisiert, wobei erneut zwischen den beiden Gruppen Eltern und Kinderlose unterschieden wurde. Zum Beispiel wurden „Soft Skills“ wie Geduld, Verständnis und Offenheit als wünschenswerte Eigenschaften von beiden Gruppen deutlich häufiger genannt als die Vermittlung von ersten Bildungsprozessen oder ein einwandfreies Vorstrafenregister – letzteres wünschten sich besonders kinderlose Befragte.

Fazit

Das multimethodale Vorgehen der Bedarfsanalyse ermöglichte es, den Bedarf an einer flexiblen Betreuung auf verschiedenen Ebenen abzubilden. So gewann man mit der Dokumentenanalyse einen guten Überblick über bereits etablierte Betreuungseinrichtungen mit ihren Konzepten. Die Experten- und Onlinebefragung lenkte hingegen den Fokus auf den aktuell an der FU vorherrschenden Bedarf und die Haltung gegenüber einer derartigen Einrichtung. Insgesamt ließ die zahlenmäßig und inhaltlich positive Resonanz sowohl auf die Expertenbefragung als auch auf die Online-Umfrage ein starkes Interesse am Thema der flexiblen Kurzzeitbetreuung erkennen. Die Mehrzahl der befragten ExpertInnen und der TeilnehmerInnen der Online-Umfrage begrüßte dabei die Etablierung einer solchen Einrichtung. Die Auswertung der Daten zeigte überdies, dass Bedarf an einer vielseitigen und hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtung mit variablen Nutzungszeiten herrscht, die berufstätige oder studierende Eltern bei der Bewältigung ihres oft schwer planbaren Alltags unterstützt.

⁴ SPSS Inc. (2008). *IBM SPSS Statistics 17*. <http://www.spss.com/de> [14.01.2010].

Anhang A: Interviewleitfaden – Experteninterview

1. Begrüßung, Vorstellung und Herstellen einer angenehmen Gesprächsatmosphäre

- Erläuterung des Interviewanliegens
- Bezugnahme auf E-Mail/Anruf zur Terminvereinbarung
- Klärung der Rahmenbedingungen (Audiomitschnitt, Protokoll)
- Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Kindern, Kinderbetreuung
- Zielgruppe: alle Angehörige der FU (Studierende, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Lehrende, sonstige MitarbeiterInnen)
- Das Projekt soll im Oktober 2008 verwirklicht werden

2. Interviewfragen

- Bekommen Sie Anfragen bezüglich Betreuungs- und Unterbringungsmöglichkeiten für deren Kinder?
 - Nachfrage: Anfragen von Studierenden, Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, Lehrenden und Sonstigen MitarbeiterInnen?
- Wie häufig sind solche Nachfragen?
- Wie reagieren Sie auf solche Nachfragen? Was antworten Sie? Worauf verweisen Sie?
- Welche Betreuungsprobleme von Studierenden mit Kind sind Ihnen bekannt?
- Und von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen?
- Wie sieht es bei den Lehrenden aus?
- Und welche Betreuungsprobleme treten bei den sonstigen MitarbeiterInnen der FU auf?
 - eventuelle Nachfrage: Welches sind nach Ihrer Einschätzung die am häufigsten auftretenden Probleme? (getrennt nach Zielgruppen)
- Wie werden nach Ihrer Erfahrung die Probleme derzeit an der Uni gelöst? Welche Lösungsangebote bietet die Uni an? (getrennt nach Zielgruppen)
 - Finden Sie es ausreichend?

kleine Überleitung zu den Rahmenbedingungen der Notfallbetreuung

- Wie würden Sie sich eine Notfallbetreuung vorstellen?
- (wenn die Person selbst Kind hat: Sie als Elternteil, was wäre ihnen wichtig bei diesem Konzept?)
 - *wenn keine Vorstellung vorhanden, die Notfallbetreuung näher beschreiben*
- Was glauben Sie/ Wie schätzen Sie das ein, ... Zu welchen Zeiten ein Bedarf an der Notfallbetreuung besteht? (Abends, Ferien, WE, Prüfungszeiten)
- Für Kinder welchen Alters sollte die Betreuung zugänglich sein?
- An welchem Standort würden Sie sich die Notfallbetreuung wünschen?
- Wenn Sie die Räumlichkeiten der Notfallbetreuung betreten würden, was würden sie vorfinden? (Küche, Arbeitsraum, Ruheraum, ...)
- Welche Qualifikation sollten die BetreuerInnen in der Einrichtung besitzen?
- Wie bewerten Sie persönlich die Einführung einer Notfallbetreuung für Kinder an der FU? (*wenn die Antwort negativ ausfällt, nach den Gründen fragen*)
- Was würde sich verändern, wenn es an der Uni eine Notfallbetreuung für Kinder gäbe? (*wenn die Antwort*

negativ ausfällt, nach den Gründen fragen bzw. Wie müsste eine Notfallbetreuung aussehen, damit sich etwas verändert?)

3. Bedanken und Verabschiedung

Anhang B: Fragebogen „Dahlemer Kinderparadies“ für Eltern – Online-Befragung

Fragebogen: "Dahlemer Kinderparadies"

Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser kurzen Befragung zum Dahlemer Kinderparadies!

Das geplante "Dahlemer Kinderparadies" wird eine flexible Kurzzeit- und Notfallbetreuung für Kinder im Alter von acht Wochen bis zwölf Jahren anbieten. Dieses Angebot kann von allen Angehörigen der Freien Universität in Anspruch genommen werden. Im Oktober 2008 soll das Dahlemer Kinderparadies eröffnet werden.

Um das Angebot möglichst gut auf die bestehenden Wünsche der FU-Angehörigen abzustimmen, ist es wichtig Ihre persönlichen Vorstellungen und Bedürfnisse zu erfahren, auch wenn Ihre Kinder schon älter sein sollten.

Die Beantwortung der Fragen dauert ca. 5 min.

Wir bedanken uns für Ihre Teilnahme!

Prof. Dr. Renate Soellner,

Dipl.-Psych. Eva Dräger,

Dipl.-Psych. Julia Hapkemeyer

Arbeitsbereich Evaluation, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in Erziehungswissenschaft und Psychologie

1. Was ist Ihr derzeitiger Status an der FU Berlin?

- Studierende/r
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Professor/in, Gast-/ Privatdozent/in
- sonstige/r Mitarbeiter/innen (Verwaltung, Sekretariat, Versorgung, Technik, ...)

2. An welchem Standort der FU studieren oder arbeiten Sie überwiegend?

- Campus Dahlem
- Campus Lankwitz
- Campus Döppel

Die **folgende Frage** richtet sich nur an Studierende!

3. Welchen Studienabschluss streben Sie an?

- Diplom
- Magister
- Bachelor
- Master
- Lehramt
- Staatsexamen

4. Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?

_____ Kinder

Sollten eine oder mehrere Fragen nicht auf Sie zutreffen, dann geben Sie bei der/den entsprechenden Frage/n bitte 99 ein!

5. Wie alt ist Ihr erstes Kind? _____ Jahre

6. Wie alt ist Ihr zweites Kind? _____ Jahre

7. Wie alt ist Ihr drittes Kind? _____ Jahre

8. Wie alt ist Ihr viertes Kind? _____ Jahre

9. Die Kurzzeitbetreuung ist eine Betreuung für eine bestimmte Stundenzahl, wenn die Regelbetreuung ausfällt. Waren Sie schon einmal in einer Situation, in der Sie solch eine Kurzzeitbetreuung gebraucht hätten?

- häufig
- manchmal
- selten
- nie

10. Wann hätten Sie diese Kurzzeitbetreuung gebraucht?

(Mehrfachnennungen möglich)

- während des Semesters
- in den Semesterferien
- gar nicht

11. Falls ja, zu welchen Zeiten war das?

(Mehrfachnennungen möglich)

- von 7 bis 9 Uhr
- von 9 bis 17 Uhr
- von 17 bis 20 Uhr
- von 20 bis 22 Uhr
- sonstiges (bitte kurz benennen): _____

12. Wenn Sie solch eine Kurzzeitbetreuung schon mal gebraucht hätten, zu welchen Wochenzeiten war das?

(Mehrfachnennungen möglich)

- unter der Woche
- am Wochenende

13. Aufgrund welcher Umstände hätten Sie solch eine Kurzzeitbetreuung in Anspruch genommen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- aufgrund der Schließzeiten der regulären Betreuungseinrichtung
- bei kurzfristigem Ausfall der regulären Kinderbetreuung
- wenn das/die Kind(er) nur eingeschränkt KITA- oder schulthaftig war(en)
- sonstiges, und zwar (bitte kurz beschreiben): _____

Die **folgende Frage** richtet sich nur an Studierende!

14. Aus welchen weiteren Gründen würden Sie solch eine Kurzzeitbetreuung in Anspruch nehmen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Lehrveranstaltung
- Klausur/Prüfung
- Lerngruppe
- Besuch einer Sprechstunde
- Nebenjob
- k.A.
- sonstiges, und zwar (bitte nennen): _____

15. Wann würden Sie die Kurzzeitbetreuung nutzen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- während des Semesters
- in den Semesterferien
- gar nicht

16. Zu welchen Zeiten würden Sie das Angebot der Kurzzeitbetreuung nutzen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- von 7 bis 9 Uhr
- von 9 bis 17 Uhr
- von 17 bis 20 Uhr
- von 20 bis 22 Uhr
- gar nicht
- kann ich nicht abschätzen
- sonstiges, und zwar (bitte kurz beschreiben): _____

17. An welchen Tagen würden Sie das Angebot der Kurzzeitbetreuung nutzen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- unter der Woche
- am Wochenende

18. Wie oft würden Sie die Kurzzeitbetreuung in etwa durchschnittlich nutzen?

- mehrmals pro Woche
- ca. 1x pro Woche
- ca. 1x in 2 Wochen
- ca. 1x pro Monat
- weniger als 1x pro Monat
- gar nicht
- kann ich nicht abschätzen

19. Wenn Sie Ihr/e Kind/er in der Kurzzeitbetreuung abgeben würden, wie viele Stunden pro Tag würden Sie das Angebot in der Regel maximal nutzen wollen?

(Wenn Sie die Kurzzeitbetreuung nicht nutzen würden, dann geben Sie bitte 99 ein!)

_____ Stunden

20. Welchen Ort würden Sie für die Kurzzeitbetreuung bevorzugen?

(Bitte wählen Sie maximal 3 Standorte aus)

- Nähe Rost- & Silberlaube, Campus Dahlem
- Nähe Naturwissenschafts-Gebäuden, Campus Dahlem
- Nähe Henry-Ford-Bau, Campus Dahlem
- Nähe Campus Lankwitz
- Nähe Campus Lankwitz
- Keinen
- kann ich nicht abschätzen
- sonstigen, und zwar (bitte kurz benennen): _____

Welche pädagogische Qualifikation sollten die Betreuer/innen in der Kurzzeitbetreuung aufweisen?

nicht erforderlich 1 2 3 4 unbedingt erforderlich

21. Praktische Erfahrungen im Bereich der Kinderbetreuung sind ...

22. Eine Qualifikation als Erzieher/in ist ...

23. Dass die Betreuer Studierende mit pädagogisch orientierter Fachrichtung sind, ist ...

24. Ein abgeschlossenes Hochschulstudium im Bereich Pädagogik ist ...

25. andere Voraussetzungen, nämlich (bitte beschreiben):

Welche zusätzlichen Räumlichkeiten wünschen Sie sich für die Kurzzeitbetreuung?

nicht erforderlich 1 2 3 4 unbedingt erforderlich

26. Neben dem Betreuungsraum sollte ein Garten vorhanden sein.

27. Neben dem Betreuungsraum sollte ein Arbeitsraum mit Internetanschluss für die Eltern vorhanden sein.

28. Neben dem Betreuungsraum sollte ein Ruheraum für die Kinder vorhanden sein.

29. sonstige Wünsche (bitte kurz beschreiben):

30. Wenn Ihr Kind über die Mittagszeit bleiben würde, welches Arrangement würden Sie bevorzugen?

- warme Mahlzeit
- kalte Mahlzeit
- ich würde meinem Kind Essen mitgeben
- ich würde selbst mit meinem/n Kind/ern in die Mensa gehen
- kann ich nicht abschätzen
- sonstige, und zwar (bitte kurz benennen): _____

31. Welche Voranmeldefrist für die Kurzzeitbetreuung wäre für Sie akzeptabel?

- maximal ein paar Stunden vor dem Betreuungsnotfall
- maximal einen Tag vorher
- maximal zwei Tage vorher
- maximal vier Tage vorher
- maximal eine Woche vorher

Sollten die folgenden drei Fragen nicht auf Sie zutreffen, dann geben Sie bei der/den entsprechenden Frage/n bitte 99 ein!

32. Wie viel wären Sie bereit, für die Kurzzeitbetreuung Ihres Kindes zu bezahlen?

_____ Euro pro Stunde

33. Und wenn Sie mehr als ein Kind betreuen lassen möchten?

_____ Euro pro Stunde pro Kind

34. Wie viel wären Sie bereit, für die Kurzzeitbetreuung **pro Tag** pro Kind zu bezahlen?

_____ Euro

35. Hätten Sie Interesse, solch eine Kurzzeitbetreuung an der FU Berlin in Anspruch zu nehmen?

- ja
- vielleicht
- nein, und zwar weil (bitte kurz beschreiben):

36. Von wem wird das Kind/werden die Kinder betreut, wenn Sie an der FU sind?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Partner/in
- KITA/Krippe/Tagesmutter
- Schule/Hort
- Großeltern/Verwandte
- Nachbarn/Freunde
- sonstige, und zwar (bitte kurz benennen): _____

Geben Sie bitte an, welchen Anteil Sie, Ihr Partner und Dritte insgesamt bei der Kinderbetreuung übernehmen!

37. Mein Anteil liegt bei ca. _____ %

38. Der Anteil des Partners/der Partnerin liegt bei ca. _____ %

39. Der Anteil Dritter liegt bei ca. _____ %

Abschließend bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person.

40. Alter

_____ Jahre

41. Geschlecht

- weiblich
- männlich

42. Leben Sie in einer festen Partnerschaft?

- ja
- nein

43. Wenn Sie in einer festen Partnerschaft leben, leben Sie in einem gemeinsamen Haushalt?

- ja
- nein

Die **folgenden zwei Fragen** richten sich nur an Studierende!

44. Arbeiten Sie regelmäßig neben Ihrem Studium?

- ja
- nein

45. Wieviel Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

(Wenn diese Frage nicht auf Sie zutrifft, dann geben Sie bitte 99 ein)

_____ Stunden

Der Fragebogen ist jetzt:

- noch nicht fertig
- fertig zum Abschicken

Damit die von Ihnen eingegebenen Daten nicht verloren gehen möchten wir Sie bitten, noch auf "fertig zum Abschicken" und "Abschicken" zu klicken! Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Handlungsmanual

**Interaktive Praktikumsexperimente
für eine familienfreundliche
Hochschule**

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung an der eigenen Hochschule	3
2. Planung	7
3. Produktion	11
4. Postproduktion	14
5. Evaluation	16
5. Einsatz in digitalen Lernumgebungen	18

Impressum

Freie Universität Berlin
Didaktik der Physik
AG Nordmeier
Interaktive Praktikumsexperimente
Arnimallee 14
D- 14195 Berlin

Projekt-Homepage: <http://didaktik.physik.fu-berlin.de/projekte/ip>

1. Einführung an der eigenen Hochschule

Junge Studentinnen sind - im Falle einer Schwangerschaft - häufig gezwungen, das Studium aus zeitlichen und gesundheitlichen Gründen bis zum Ende der Stillzeit zu unterbrechen. Experimente in Laborfächern, bei denen häufig auch mit toxischen Präparaten hantiert wird, stellen für werdende Mütter zudem ein grundsätzliches Tabu dar. Für die genannte Zielgruppe hat die AG Didaktik der Physik der Freien Universität Berlin unter der Leitung von Prof. Volkhard Nordmeier online verfügbare, interaktive Praktikumsexperimente (IPE) entwickelt. Diese ermöglichen es, ohne toxische Belastungen und zeitlich flexibel, reale Experimente vom Heimarbeitsplatz aus virtuell durchzuführen. In Kooperation mit Lehrenden aus den Fachgebieten Chemie, Biologie, Veterinärmedizin und Physik wurden fotografische, interaktive Repräsentationen der jeweiligen Experimente auf Basis von Flash Movies entwickelt, die mittels Maus und Computer-Bildschirm direkt manipulierbar sind. Der Modul-Charakter der IPE ermöglicht es, diese virtuellen Experimente auch an andere Hochschulen zu exportieren und in jeweils spezifische Lehr-Kontexte zu integrieren. Die von der AG- entwickelten IPE können an anderen Universitäten frei genutzt werden. Alle dafür notwendigen Informationen finden sich auf der Projekt-Homepage unter der URL: <http://didaktik.physik.fu-berlin.de/projekte/ip> .



Da davon auszugehen ist, dass mit den hier entwickelten Experimenten nicht das gesamte Spektrum der an unterschiedlichen Universitäten üblichen Praktika abgedeckt wird, dokumentieren wir im Folgenden das prinzipielle Verfahren der Produktion und Integration von IPE in unterschiedliche Lehrkontexte. Dem Produktionsverfahren liegt das in der AG Nordmeier (Didaktik der Physik) seit über zehn Jahren entwickelte Konzept der Interaktiven Bildschirmexperimente (IBE) zugrunde. Im Gegensatz zu herkömmlichen Simulationen werden im IBE/IPE experimentelle Situationen und Abläufe mit digitaler Medientechnik dokumentiert und zu einem multimedialen Abbild des realen Experiments aufbereitet. Für die Integration von IPE an anderen Universitäten bietet sich die AG Nordmeier gerne als Kooperationspartner an.

Vor- und Nachteile fachgebietsspezifisch analysieren

Da es gegenüber dem Einsatz virtueller Experimente in der Lehre nach wie vor Vorbehalte gibt, empfehlen wir im Vorfeld einer Implementation, die Vor- und Nachteile solcher Systeme fachspezifisch - bezogen auf die konkreten Aktivitäten in den Praktika an ihrer Hochschule - zu analysieren. Damit gewinnen Sie wertvolle Argumente, die helfen, Türen zu öffnen. Dabei ist zu bedenken, dass die virtuellen Experimente nicht in jedem Fall das Mittel der Wahl sind. Aber es gibt eben auch zahlreiche Fälle, in denen das virtuelle Experiment deutliche Vorteile gegenüber dem Real-Experiment hat. So lässt sich zum Beispiel im virtuellen Experiment der Gel-Elektrophorese die Bewegung der Teilchen unter UV-Licht realitätsgetreu sichtbar machen, während eine Betrachtung im Real-Experiment zu Gesundheitsschädigungen führen würde.

Ein genereller Vorteil von Interaktiven Praktikumsexperimenten gegenüber dem Real-Experiment ist zum einen die Möglichkeit, zu Übungszwecken ein Experiment beliebig oft wiederholen zu können. Auf Grund der begrenzten Anzahl von Praktikumsplätzen können Studierende im Normalfall ein Real-Experiment in der Regel nur ein einziges Mal während ihres Studiums durchführen. Zum anderen können die IPE zeitlich und räumlich flexibel eingesetzt werden, was für die Zielgruppe der schwangeren und stillenden Studentinnen ein erheblicher Vorteil ist, da diese damit die Arbeit an einem Experiment flexibel in ihren individuellen Tagesablauf integrieren können. Und der dritte wesentliche Vorteil von IPE liegt darin, dass toxikologisch problematische Experimente ohne jegliche Gefahr für Leib und Leben durchgeführt werden können. In vielen Praktika gibt es

Experimente, die aus gesundheitlichen Gründen von Schwangeren und Stillenden nicht durchgeführt werden dürfen. Das IPE bietet in einem solchem Fall die einzige Möglichkeit das Studium auch während Schwangerschaft und Stillzeit fortzusetzen.

Als Ergänzung der realen Praktika anbieten, nicht als Ersatz

Natürlich ist es erforderlich, dass Studierende z.B. in der Chemie in der Lage sind, eine Pipette zu führen, Gefäße rückstandsfrei zu reinigen, am Geruch festzustellen, in welcher Phase des Experimentes sie sich gerade befinden usw... Hier liegt eine klare Begrenzung des virtuellen Experiments. Denn die Komplexität solcher sensorischer Qualitäten lässt sich digital nur sehr begrenzt abbilden und interaktiv vermitteln. Insofern sind Interaktive Praktikumsexperimente auch immer nur als eine Ergänzung zum realen Praktikum anzusehen. Das Einüben des sicheren Umgangs mit den realen Objekten im Labor, das Voraussetzung für jede professionelle Qualifikation im Laborbereich ist, können und wollen sie nicht ersetzen. Prinzipiell bieten IPE aber durch den Einsatz professioneller Foto-, HDTV-Video- und Audiotechnik sowie die auf das Experiment bezogene Programmierung der Benutzerschnittstelle weitgehende Realitätstreue. Studierende können durch die Arbeit mit der virtuellen Repräsentation des realen Experiments jederzeit und beliebig oft gewonnene Erkenntnisse reflektieren und auffrischen oder je nach Aufgabenstellung auch neue Erkenntnisse gewinnen. Die virtuellen Experimente sind also eine hilfreiche Ergänzung der realen Experimente. Im Falle der Nutzung der IPEs für die Zielgruppe der stillenden und schwangeren Studentinnen halten wir einen Kompromiss für sinnvoll, der es einerseits den Studentinnen ermöglicht, das Studium ohne Unterbrechung fortzusetzen und der andererseits mit dem Verzicht auf die unmittelbaren Erfahrungen im realen Experiment einhergeht. Ein solcher Kompromiss ist nach Tulodziecki dann gerechtfertigt, wenn "aufgrund des bisherigen Lebens- und Bildungsweges bereits unmittelbare Erfahrungen zu einem Wirklichkeitsbereich vorliegen " (Quelle: Tulodziecki, Gerhard; Herzig, Bardo: Handbuch Medienpädagogik - Mediendidaktik (Band 2). Stuttgart: Klett-Cotta, 2004, S. 16). Oft ist es für die Studentinnen sogar möglich, ungefährliche Teile des Experiments real kennenzulernen, bevor sie den gefährlichen Teil des Experiments am IPE durchführen.

Direkte Kontakte zu medienaffinen Lehrstühlen suchen

Interaktive Praktikumsexperimente top-down, d.h. allein von der Universitätsleitung gegenüber den Fachbereichen zu verordnen oder über die offiziellen Kommunikationswege der Universitätsverwaltung voranzubringen, erscheint - zumindest bei großen Universitäten wie der Freien Universität Berlin - als ein nicht zielführendes Vorgehen. Gute Erfahrungen haben wir damit gemacht, direkten Kontakt zu Lehrstühlen aufzunehmen, von denen bekannt war, dass sie mediengestützte Formen der Lehre bereits praktizieren. In Gesprächen mit diesen Experten lässt sich sehr präzise analysieren, wo konkrete Bedarfe liegen und welche spezifischen Widerstände ggf. überwunden werden müssen, damit auch andere Kolleginnen und Kollegen und die jeweiligen Instituts- und Fachbereichs-Leitungen ein solches Vorhaben als Gewinn wahrnehmen und nicht als Bedrohung einer anspruchsvollen Lehre. Durch diese direkten Kontakte mit Expertinnen und Experten des jeweils eigenen Fachbereichs lassen sich konkrete Beispiele identifizieren, die geeignet sind, auch skeptische Kolleginnen und Kollegen vom konkreten Nutzen der IPE zu überzeugen.

Enge Verbindung halten zu Lehrenden und Lernenden

Um die Produktion einzelner IPE erfolgreich umzusetzen, empfehlen wir, über den gesamten Produktionsprozess hinweg einen engen Kontakt zu den Lehrenden und ihren Studierenden zu halten, die das jeweilige Experiment innerhalb ihres Praktikums durchführen. Nicht nur nach den ersten Planungsschritten, wie der Erstellung des Storyboards oder der Definition interaktiver Elemente, sondern über den gesamten Produktionsprozess hinweg haben wir nach einzelnen Entwicklungsfortschritten Fokusgruppen gebildet, in denen die zukünftigen Nutzer/innen der IPE zum jeweils aktuellen Entwicklungsstand unmittelbar Feedback geben konnten. Damit konnte sichergestellt werden, dass das jeweilige IPE optimal auf die Anforderungen im Praktikum zugeschnitten ist. Bei diesen Treffen sollte jedoch gleichfalls darauf insistiert werden, dass das IPE als eigenständiges multimediales Modul betrachtet wird, das universell in unterschiedlichen Lehrkontexten eingesetzt werden kann. Das hat für die Umsetzungspraxis vor allem die Konsequenz, dass Skripte und Aufgabenstellungen zur Lehrveranstaltung und das Experiment als Modul konsequent getrennt behandelt werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass ein einzelnes Experiment von unterschiedlichen Lehrenden in ihren jeweils spezifischen Lehrkontexten eingesetzt werden kann. Es ist unsere Erfahrung, dass Lehrende sehr großen Wert darauf legen, ihr jeweils eigenes Skript zu nutzen.

Dort, wo eine inhaltliche Verbindung von Skript und Experiment unvermeidbar ist, wurden editierbare Text- oder Audio-Elemente verfügbar gemacht, die über eine zweite Datei im XML-Format, die dem eigentlichen Modul hinzugefügt wird, von den jeweiligen Lehrenden angepasst werden können.

2. Planung

Storyboardstruktur

Da bereits kleine Änderungen in den Anforderungen an ein IPE oft sehr aufwändige Konsequenzen hinsichtlich Programmierung und Aufnahmen zur Folge haben, ist eine detaillierte Planung Grundvoraussetzung für jede IPE-Produktion. Im Folgenden soll deshalb die Struktur der Storyboards beschrieben werden, die als Grundlage dienen für die Produktion eines IPE. Zunächst unterscheiden wir zwei unterschiedliche Produktionsverfahren: Das erste ist eng angelehnt an das Konzept der Interaktiven Bildschirmexperimente (IBE), die vorrangig mit fotografischen Verfahren hergestellt werden. Hier stehen die bildliche Anordnung aller Elemente sowie die Beschreibung und Anordnung der jeweils interaktiven Elemente im Mittelpunkt. Ein zweites Produktionsverfahren, das insbesondere bei chemischen und biochemischen Experimenten eine Rolle spielt, integriert zeitbasierte Prozesse durch Videoaufzeichnungen einzelner Ereignisse innerhalb eines Experiments.

Standardmäßig nutzen wir die folgende Struktur zur Beschreibung der zu produzierenden Experimente, alle Inhalte werden durch fotografische Aufnahmen der jeweiligen Objekte dokumentiert:

1. Versuchsaufbau

2. Bedienelemente

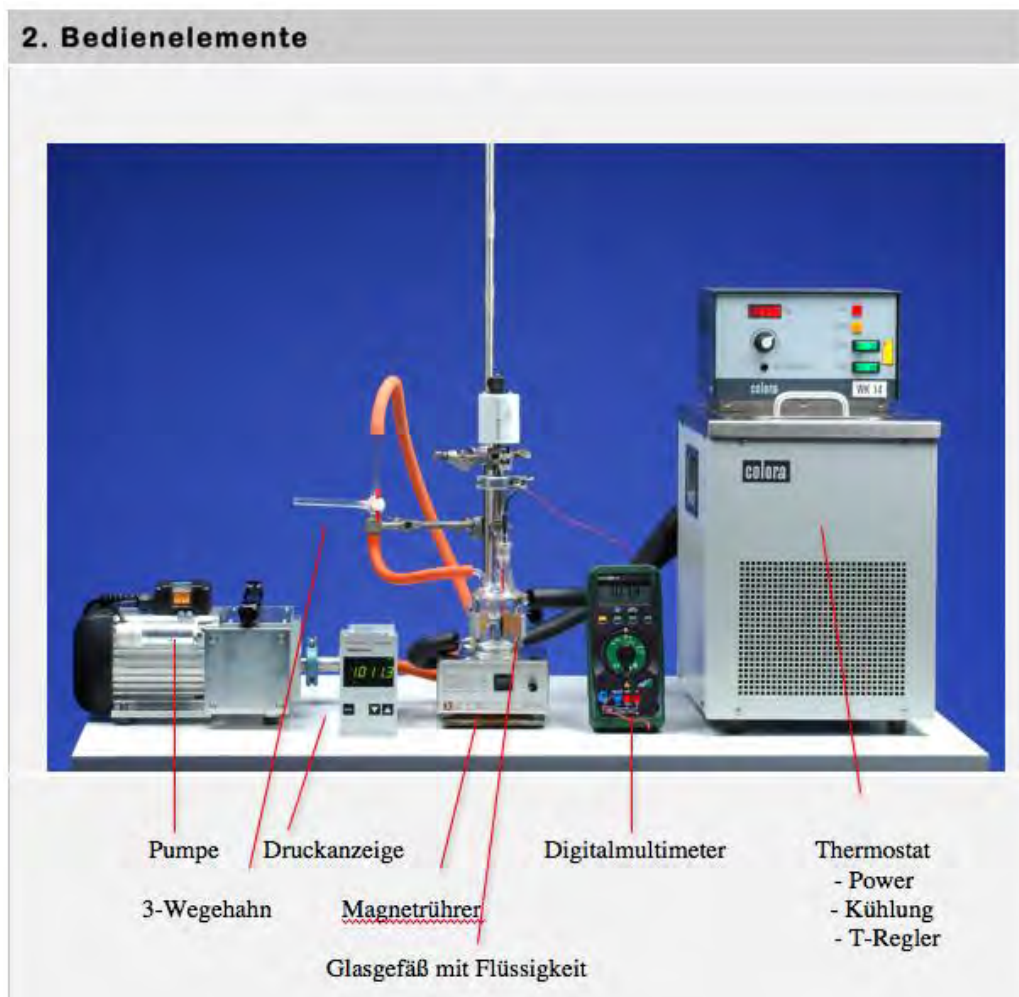
3. Anfangszustände

4. Verhalten des Experiments

5. Vergrößerung einzelner Details

Im Falle des Einsatzes von Video in einem IPE fassen wir die Punkte 3 und 4 zusammen zum Punkt „Abfolge“, in dem die zeitliche Anordnung analog zum klassischen Storyboard der Filmindustrie ausgeführt wird. Schlüsselbilder und ihr interner Aufbau werden chronologisch abgebildet und in einer zweiten Spalte erläutert.

Im Abschnitt 1 eines IPE-Storyboards (Versuchsaufbau) bekommt man bereits einen recht genauen optischen Eindruck vom zukünftigen Experiment. Lehrende, die dieses einsetzen wollen, können hier bereits auf einen Blick sehen, ob alle wesentlichen Elemente des Experiments vorhanden sind. Im Abschnitt 2 (Bedienelemente) werden alle interaktiven Elemente gekennzeichnet, um kenntlich zu machen, welche der abgebildeten Elemente und Objekte vom



zukünftigen Nutzer interaktiv bedient werden können und welche nicht. Für die Programmierung ist der Zustand von großer Bedeutung, in dem sich das Experiment zu Beginn befindet, da bei einer Nichtbeachtung dieses Zustands viele unvorhergesehene und unerwünschte Effekte auftreten können. Im dritten

Abschnitt des IPE-Storyboards werden deshalb die Anfangszustände jedes einzelnen Bedienelements detailgenau beschrieben. Im vierten Abschnitt (Verhalten des Experiments) werden die konkreten Effekte für jedes einzelne Bedienelement und deren Abhängigkeit und Zusammenwirken mit den jeweils anderen Bedienelementen beschrieben. Prinzipiell achten wir hier darauf, dass die Komplexität der Möglichkeiten überschaubar bleibt, um den Programmieraufwand in Grenzen zu halten. Im Falle höherer Komplexität bietet es sich häufig an, zwei Varianten eines Experiments zu produzieren, mit denen jeweils unterschiedliche Aspekte erarbeitet werden können. Der letzte Teil jedes IPE-Storyboards enthält Fotos von den Details, die im Experiment notwendigerweise auch als Vergrößerung verfügbar gemacht werden sollen. Erst wenn das fertige IPE-Storyboard mit den beteiligten Lehrenden ausführlich besprochen und von ihnen akzeptiert wurde, geht es daran, das eigentliche IPE zu produzieren.

Test-Aufbau

Im Zuge der Beschreibung des Experiments im Storyboard wird auch der Testaufbau des Experiments vorgenommen, der die Möglichkeit bietet, Anordnung, Bildhintergrund und Lichtverhältnisse spezifisch für die Darstellung am Computer-Monitor zu optimieren. Da, wo es möglich ist, kann das im digitalen Foto-Labor der AG Nordmeier vorgenommen werden. Wenn erforderlich, sind wir aber auch in der Lage, die Aufnahmen mit mobilem Aufnahme-Equipment vor Ort im Labor zu realisieren. Dies ist allerdings insgesamt mit einem deutlich höheren Arbeitsaufwand verbunden.



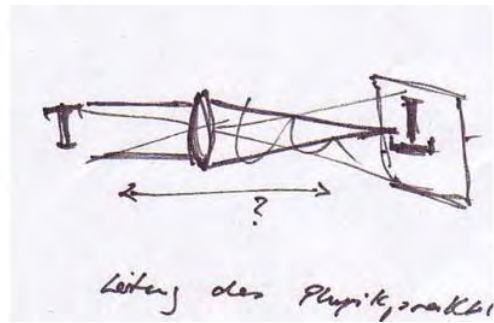
Bildanalyse

Im Zuge des Test-Aufbaus werden erste Fotos vom Experiment genommen, die unmittelbar am Monitor beurteilt werden, um die optimale Ausleuchtung und Positionierung der experimentellen Komponenten herauszufinden.

Bedienelemente sollten leicht zugänglich (für die Maus am Bildschirm, wie für die Hand im Real-Experiment) und gut sichtbar sein, geeignete Hintergrundflächen im Bild zur Positionierung erforderlicher vergrößerter Bildausschnitte müssen verfügbar sein. Farbe und Ausleuchtung sollten so gehalten sein, dass es leicht fällt die Aufmerksamkeit auf die relevanten Elemente des Experiments zu richten. Die Bildgestaltung orientiert sich dabei grundsätzlich an den Kriterien des natürlichen Bildverstehens.

Durchspielen verschiedener Zustände des Experiments

Um für die eigentlichen Aufnahmen vorbereitet zu sein, werden die verschiedenen Zustände, Schalterstellungen und Bediensituationen exemplarisch durchgespielt und über Test-Fotos ausgewertet. Hier ist wesentlich, dass sich bei Veränderung einzelner Zustände die Lichtverhältnisse nicht soweit verändern, dass z.B. Serienaufnahmen von bestimmten Abläufen nicht mehr übergangslos dargestellt werden können.



Abstimmung des Storyboards mit den beteiligten Lehrenden

Nachdem die Testaufnahmen genommen und im Storyboard zu einer schlüssigen Beschreibung des Gesamt-Experiments zusammengestellt wurden, werden diese mit den beteiligten Lehrenden durchgesprochen, um eventuellen Verbesserungsbedarf auszumachen. Bevor es dann an die eigentliche Produktion des IPE geht, werden alle notwendigen Verbesserungen in das Storyboard eingearbeitet und den Beteiligten als Schlussversion vorgelegt. Der Produktionsprozess richtet sich von nun an buchstabengetreu nach dem sorgfältig zusammengestellten IPE-Storyboard.

3. Produktion

Versuchsaufbau

Der Versuchsaufbau wird analog zum bereits beschriebenen testweisen Aufbau des Experiments vorgenommen. Nur die Elemente, die wirklich am Bildschirm von Bedeutung sind, sollen im Bildausschnitt erscheinen. Alle im Storyboard gegebenen Anweisungen sind zu befolgen.

Beleuchtung

Die Beleuchtung spielt in der Aufnahmesituation eine ganz zentrale Rolle. Insbesondere, wenn Serienaufnahmen (Stop-Motion-Animation) notwendig sind, sind konstante Lichtverhältnisse sicherzustellen. Alle denkbaren Positionen eines verschiebbaren Objektes zum Beispiel müssen einzeln und nacheinander aufgenommen werden. Wenn nur bei einer einzigen dieser Aufnahmen eine kleine Änderung in den Lichtverhältnissen auftaucht, ist im Prinzip die gesamte Serie von Fotos unbrauchbar. Voraussetzung für konstante Lichtbedingungen ist eine vollständige Abdunkelung des Raumes, um das sich ständig verändernde

Tageslicht abzuschirmen. Die eigentliche Beleuchtung erfolgt dann mit professionellen Filmleuchten und entsprechendem Zubehör.



Kamerapositionierung

Die Position der Kamera ist genau so einzustellen und zu fokussieren, dass einerseits alle relevanten Elemente des IPE gut positioniert im Bild erscheinen und andererseits Beleuchtungsanlagen, Mikrophon und ggf. zweite Kamera nicht in den Bildausschnitt hineinragen. Insbesondere bei Video-Aufzeichnungen ist in der Regel eine zweite Kamera erforderlich, die die Ausschnittsvergrößerungen synchron zur eigentlichen Aufnahme aufzeichnet.



Video - Synchronität

Bereits bei der Aufnahme wird durch die Verwendung von SMPTE-Timecode sichergestellt, dass mit mehreren Kameras synchron aufgenommene Passagen zeitlich eindeutig identifizierbar sind. Andernfalls verschafft man sich enormen Arbeitsaufwand in der Postproduktionsphase.

Audio

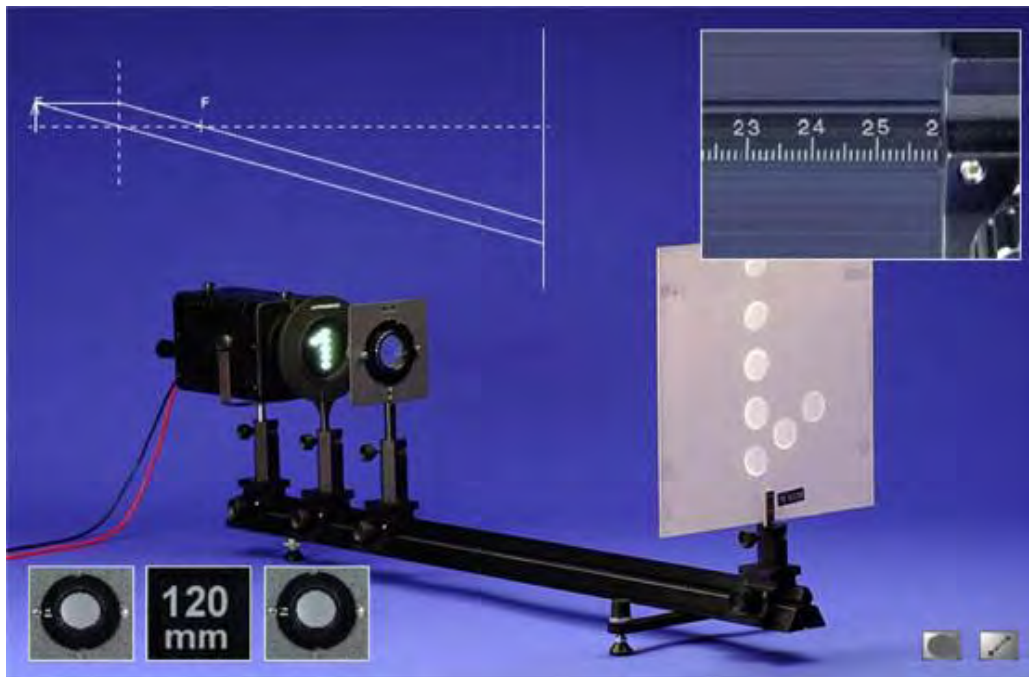
Interaktive Praktikumsexperimente wirken sehr viel authentischer, wenn sie mit realistischen Geräuschen hinterlegt sind, die in der jeweiligen Laborsituation entstehen. Deshalb empfiehlt es sich, sowohl Atmosphärengeräusche des Labors als auch die Geräusche, die auf Grund der verschiedenen Interaktionen und Manipulationen am Experiment entstehen, mit aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung erfolgt dann entweder direkt über die eingesetzten Kameras oder auch über abgesetzte digitale Audiorecorder, die über den Timecode synchronisierbar sind.

Genügend Zeit einplanen

Die Aufnahmesituation ist in der Regel das zeitlich aufwendigste Einzel-Event während des Produktionsprozesses. Die hier beschriebenen Aufgaben nehmen immer deutlich mehr Zeit in Anspruch als ursprünglich gedacht. Wir haben häufig

Arbeitsphasen bis in die Nachtstunden im Labor verbracht, bis alle Aufnahmen planungsgemäß „im Kasten“ waren.

4. Postproduktion



Fotos konvertieren und formatieren

In der Postproduktion wird zunächst das gesamte Bildmaterial auf ein einheitliches, auf die Online-Publikation angepasstes Format konvertiert, bevor dieses dann auf Basis der Multimedia-Entwicklungsumgebung Flash zum eigentlichen IPE zusammengebaut wird.

Videos synchron auf einheitliches Format bringen

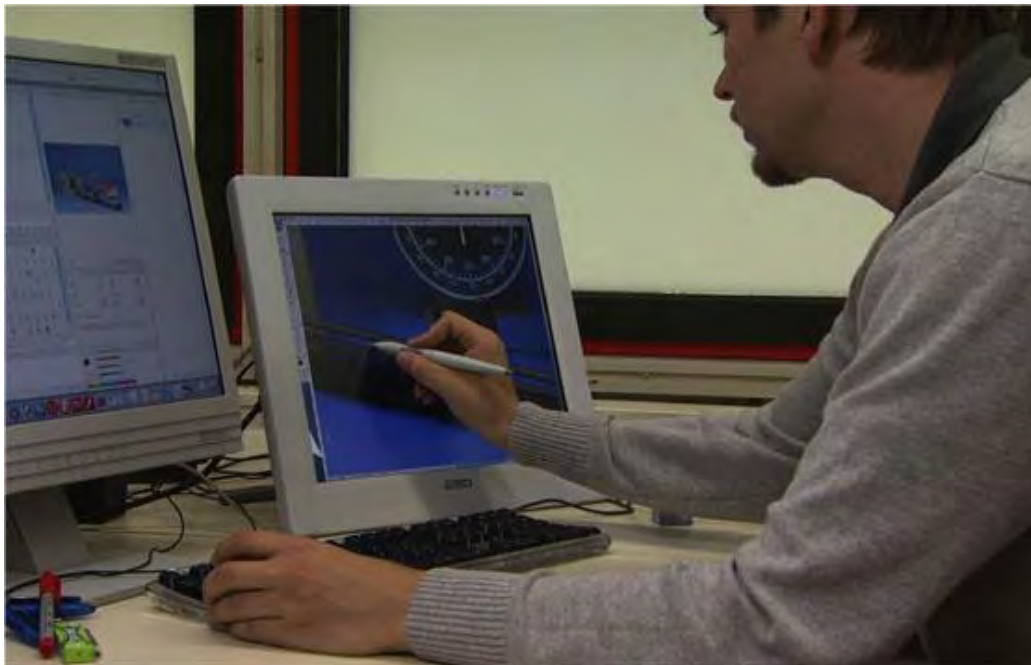
Auch Videos werden in ein einheitliches internetfähiges Ausgabeformat (flv-Video) konvertiert und die Aufnahmen, die in der Totalen gemacht wurden, synchron gehalten mit den Aufnahmen, die Vergrößerungen einzelner Elemente des Experiments wiedergeben. Die Bearbeitung des Rohmaterials und die Encodierung erfolgen über professionelle Bearbeitungsplätze für den nichtlinearen Videoschnitt.

Audios in Bibliothek anlegen

Alle relevanten Audio-Aufnahmen werden in das mp3-Format konvertiert und in der Medien-Bibliothek für die Weiterverarbeitung abgelegt.

Hintergrundbild anlegen und Hotzones definieren

Die fotografische Abbildung des gesamten Versuchsaufbaus des Experiments bildet den Hintergrund der Produktion, die vor diesem Hintergrund mit Interaktivität angereichert wird. Dazu werden die Bedienelemente des Experiments als sogenannte "Hotzones" definiert.



Actionscript-Programmierung

Mit der Actionscript-Programmierung in Flash wird, bezogen auf die einzelnen Hotzones des IPEs, die jeweils erforderliche Interaktivität realisiert.

Einbinden eines Preloaders

Nach Fertigstellung des IPEs wird ein sogenannter Preloader geschrieben, der sicherstellt, dass – bevor das Experiment beim Endnutzer im Internet-Browser angezeigt wird – alle dazugehörigen Daten vollständig lokal geladen werden. Dies ist von großer Bedeutung insbesondere für Nutzer/innen, die über keine breitbandige Internetverbindung verfügen.

5. Evaluation

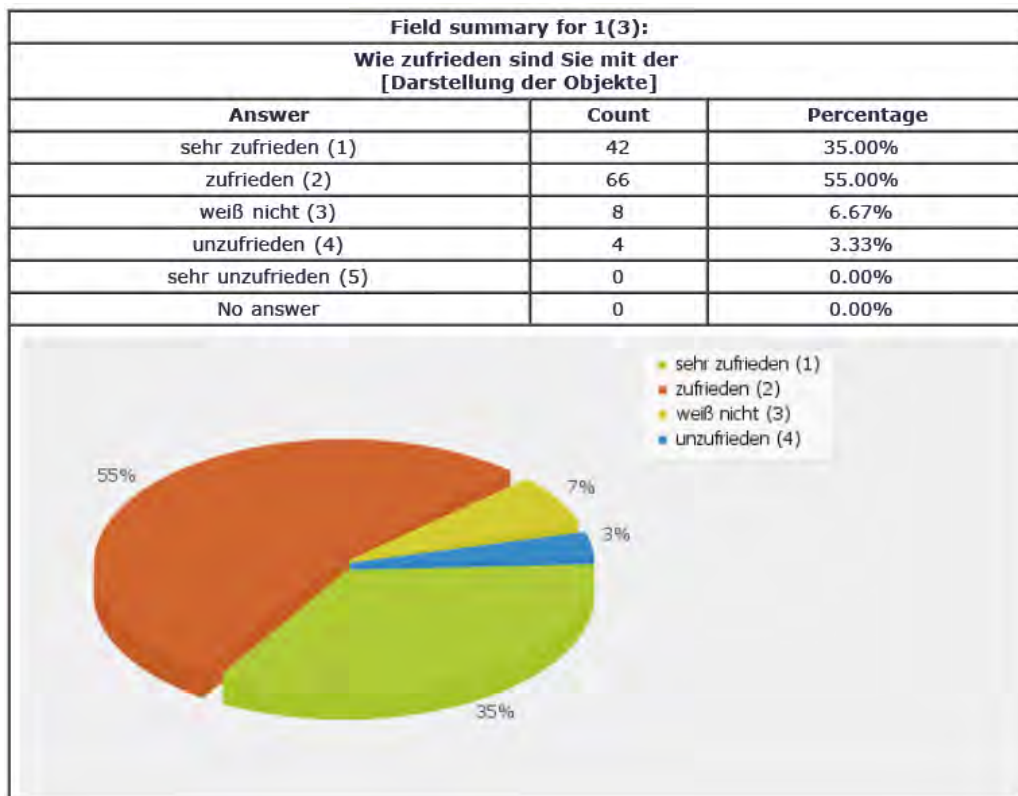
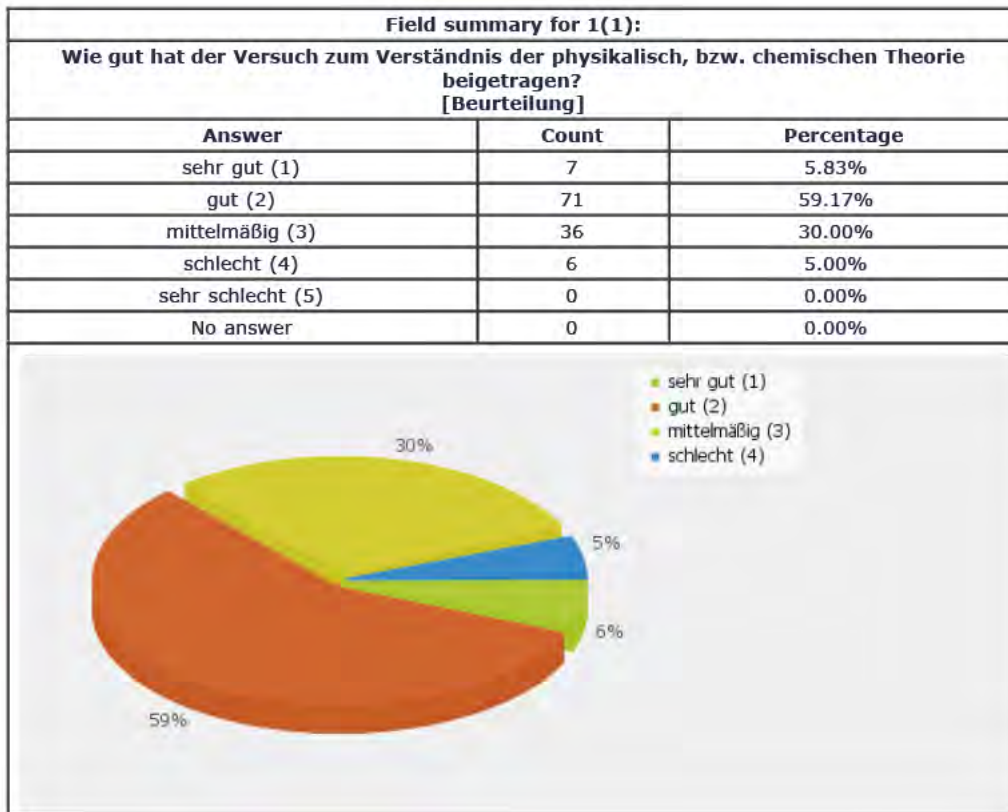
Um sicherzustellen, dass ein IPE in seinem jeweiligen Einsatzkontext tatsächlich seinen Zweck erfüllt, empfehlen wir, Daten zu erheben, aus denen sich Aussagen zur Zufriedenheit oder Unzufriedenheit der Nutzer/innen mit dem jeweiligen IPE ableiten lassen. Für die Erhebung entsprechender Daten nutzen wir einen Online-Fragebogen, der auch online ausgewertet werden kann. In diesem Fragebogen haben wir Items zu folgenden Themenbereichen erfasst:

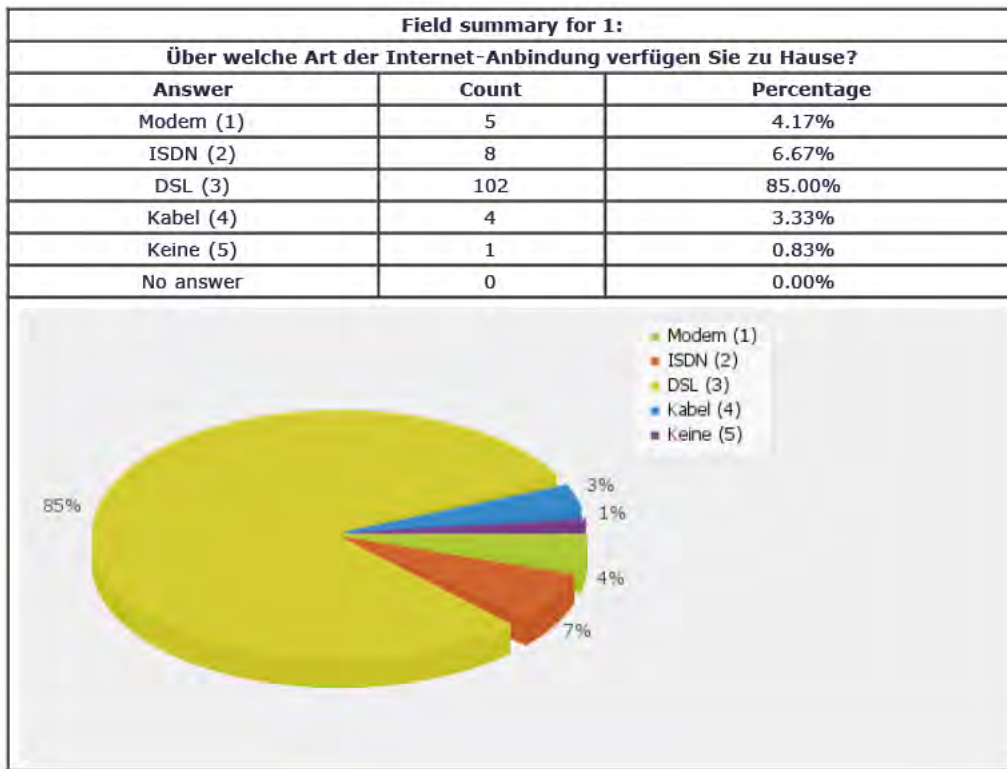
1. Lernziele
2. Nutzerführung
3. Gestaltung
4. Verfügbarkeit
5. Vergleich zum Realexperiment

Der vollständige Fragebogen kann online eingesehen werden unter der URL:

<http://forschung.mediendidaktik.org/index.php?sid=66563&lang=de>

Im Folgenden einige exemplarische Ergebnisse aus der Befragung von 120 Studierenden, die das Dampfdruck-Experiment im Praktikum genutzt haben.





6. Einsatz in digitalen Lernumgebungen

Die im hier beschriebenen Verfahren hergestellten Interaktiven Praktikumsexperimente können in allen üblichen webbasierten Lernumgebungen genutzt werden (Moodle, Blackboard, Ilias, StudIP, usw.). Auch der Einsatz auf individuell gestalteten Homepages ist möglich. Ein IPE wird in der Regel als einzelne SWF-Datei ausgeliefert. Um sprachlich unabhängig zu bleiben und um Lehrenden individuelle Möglichkeiten zu geben, im IPE enthaltene Textinformationen zu gestalten, verfügen einige IPE über eine zusätzliche XML-Datei, die in der jeweiligen Lernumgebung im gleichen Verzeichnis abgelegt werden muss wie das eigentliche SWF-File. Aufgerufen wird das IPE durch eine dritte Datei, die ebenfalls im gleichen Verzeichnis liegen muss: den Preloader. Bei einigen Learning Management Systemen, wie z.B. Blackboard ist ein kurzes zusätzliches Skripting erforderlich, um XML-Datei und Preloader zu integrieren. Dies stellt für den Administrator des jeweiligen Systems in der Regel kein Problem dar.

Recenty Bookmarked + YouTube - 18. Wie v... mekonet - Wie beurt... ni7_laufen study.log Englische Bewerbun... Booki Tungle.me - Schedul... Evernote Web


Blackboard Academic Suite

powered by **FUe-Learning** Home Hilfe Abmelden FAQ Lehrende FAQ Studierende

Mein Campus Kurse Community Content Collection Information

INTERAKTIVE PRAKTIKA
Chemie
- Dampfdruck
- Radiochemie
Veterinärmedizin
- β -Carotin
- Gelelektrophor.
Physik
- Radioaktivität 1
- Radioaktivität 2
- Radioaktivität 3
Biologie
- Mikroskople 1
- Mikroskople 2
- Mikroskople 2a
- Mikroskople 3
- Mikroskople 4

Kursübersicht
Steuerungsfenster
Aktualisieren
Detailansicht



Messen der Strahlung vor einem durch Absorberplatten (Plexiglas, Kupfer, Aluminium, Blei) abgeschirmten Präparats (Absorption)

AG Nordmeier (cc) BY-ND-ND zotero

Fertig

Interessierte Hochschulen oder Projekte im Hochschul Umfeld sind herzlich eingeladen, sich bei uns weitergehenden Rat zu holen. Wir stehen auch gerne als Kooperationspartner für Ihr IPE-Rollout zur Verfügung.

AG-Nordmeier, 2010



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

FAMILIENSERVICE



**FAMILIE IN DER
HOCHSCHULE**

Mitglied des best practice-Clubs

HANDLUNGSMANUAL WEBPORTAL



Handlungsmanual zur Erstellung eines zentralen Familienwebportals

Das Familienwebportal	3
Übersicht über die einzelnen Arbeitsschritte	4
Schritt 1: Projektmanagement	5
Zielsetzung	5
Personalplanung	6
Aufgabenzuweisung	7
Zeitlicher Rahmen	7
Schritt 2: Konzeption der Webseite	9
Bestandsaufnahme der Hilfeangebote	9
Festlegung des Portaleinstiegs	9
Strukturelle Einbindung der neuen Subdomain	12
Technische Realisierung der Webseite	13
Verfassen der Texte und Koordination der Zuarbeiten	14
Schritt 3: Operative Umsetzung	15
Interne Testläufe	15
Kontrollarbeiten	15
Öffentlichkeitsarbeit	15
Schritt 4: Pflege	17
Optimierung der Technik	17
Linküberprüfung	17
Aktualisierung der Inhalte	17
Schritt 5: Evaluation	18

Das Familienwebportal

Hochschulen sind heute in gesteigertem Maße vor die Aufgabe gestellt, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, wenn sie im Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“ konkurrenzfähig bleiben wollen. Ein integrativer Bestandteil dieses Anliegens ist es, Hochschulangehörigen zentrale Informationen benutzerfreundlich aufzubereiten und auf vorhandene Unterstützungsangebote hinzuweisen.

Ein hochschuleigenes zentrales Familienwebportal versteht sich als elementares Serviceangebot und ist darüber hinaus Zeichen bewusster Studierenden- und Beschäftigtenorientierung. Vorhandene interne Quellen sowie Informationen externer Hochschulpartner werden unter dem Leitbegriff „Familie“ benutzerfreundlich und zielgruppenorientiert aufbereitet. Nicht zuletzt ist ein solches Webportal immer auch „Aushängeschild“ einer Universität als potenzieller Wunscharbeitgeber und belegt den hohen Stellenwert, den die Leitung der Hochschule dem Thema Familie beimisst.

Aufbauend auf den praktischen Erfahrungen, die die Friedrich-Schiller-Universität Jena beim Erstellen eines solchen Webportals gesammelt hat, soll dieser Leitfaden Angehörigen anderer Hochschulen als Orientierungshilfe zur Verfügung gestellt werden. Die hier gewählte lineare Abfolge der einzelnen Arbeitsschritte dient lediglich der Übersichtlichkeit, da sie in der Praxis auch parallel zueinander ablaufen können.

Übersicht über die einzelnen Arbeitsschritte

1. Projektmanagement



- Zielsetzung
- Personalplanung
- Aufgabenzuweisung
- Zeitlicher Rahmen

2. Konzeption der Webseite



- Bestandsaufnahme
- Festlegung des Portaleinstiegs
- Klärung der strukturellen Einbindung
- Technische Realisierung
- Verfassen der Texte und Koordination der Zuarbeiten

3. Operative Umsetzung



- Interne Testläufe der Homepage
- Kontrollarbeiten
- Öffentlichkeitsarbeit

4. Pflege



- Optimierung der Technik
- Linküberprüfung
- Aktualisierung der Inhalte

5. Evaluation

Schritt 1: Projektmanagement

Bevor ein zentrales Familienwebportal erstellt werden kann, empfiehlt sich die Einrichtung eines Arbeitskreises. In diesem sollte primär geklärt werden, welche Zielsetzung mit einem solchen Portal verknüpft ist. Alle weiteren Handlungsschritte können aus einer solchen Zielsetzung abgeleitet werden.

Zielsetzung

Mit der Konzipierung eines zentralen Familienwebportals wird dem praktischen Nutzen der Informationsbündelung und -vernetzung entsprochen und darüber hinaus der zentrale Stellenwert, den die Hochschule dem Thema Familie beimisst, der (Hochschul-) Öffentlichkeit gegenüber herausgestellt. Daneben ist Familienfreundlichkeit für eine Hochschule immer auch ein nicht zu unterschätzender Imagefaktor im Wettbewerb um akademische Spitzenkräfte.

Beispiel FSU Jena:

- Informationsbündelung: umfassende Auswahl familienbezogener Informationen
- Nutzen von universitätsinternen Informationen und Informationen externer Kooperationspartner

Vorteil:

Mit der umfangreichen Informationszusammenstellung, welche sowohl die verschiedenen Statusgruppen berücksichtigt, darüber hinaus beispielsweise auch Angebote der Angehörigenpflege beinhaltet, wird einer Einführung des Familienbegriffes ganz bewusst entgegengewirkt. Der Nutzen eines umfassenden Webportals ist in erster Linie in der benutzerfreundlichen Aufbereitung familienbezogener Anliegen zu sehen. Dieses erste Informationsangebot versteht sich als eine „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Darüber hinaus können Sie individuelle Beratungsangebote Ihrer Hochschule, welche eine Ergänzung der elektronischen Erstberatung darstellen, über das Familienwebportal einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen.

Das Familienwebportal der FSU Jena verweist beispielsweise auf:

- Dual Career Beratung
- Kinderbetreuung (universitätsinterne und regionale Angebote)
- Psychosoziale Beratung
- Beratung zu Fragen des Teilzeitstudiums

Alternative:

Sowohl der Umfang der Homepageinhalte als auch die Anzahl individueller Beratungsangebote, die die elektronische Erstberatung flankieren, liegen im Ermessen Ihrer Hochschule und stehen in Abhängigkeit der hierfür vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen.

Die inhaltliche Gestaltung basiert auf dem an Ihrer Hochschule zugrunde gelegten Familienbegriff: Überlegen Sie gemeinsam, welches Anliegen Sie mit einem Familienwebportal verfolgen, ob Sie eine umfassende Informationsdarstellung anstreben oder alternativ sich zum Beispiel auf einzelne Statusgruppen mit deren familienbezogenen Anliegen konzentrieren wollen. Berücksichtigen Sie dabei auch existierende, ergänzende Individualberatungen an Ihrer Hochschule, auf deren Serviceleistungen Sie zurückgreifen und aufmerksam machen wollen.

Personalplanung

Der Arbeitskreis sollte aus Entscheidungsträgern und Operateuren bestehen. Überlegen Sie, wer einzubeziehen ist und welche Qualifikationen etwaige Mitarbeiter aufweisen müssen, beispielsweise wenn es um die inhaltliche Abfassung und die technische Betreuung der Webseite geht.

Beispiel FSU Jena:

- Vertreter der Hochschulleitung
- Projektleitung
- Mitarbeiter der Personalabteilung
- Mitarbeiter des Gleichstellungs- und Familienbüros
- Hochschuladministrator
- Mitarbeiter des Dezernats für studentische Angelegenheiten

Vorteil:

Die Zusammenführung von Hochschulleitung, Personalabteilung, Dezernat für studentische Angelegenheiten sowie Gleichstellungs- und Familienbüro in einem Arbeitskreis ermöglicht die Koppelung unterschiedlicher Erfahrungsträger und damit auch die Verknüpfung rechtlicher, sozialer und hochschulstrategischer Gesichtspunkte. Die Einbeziehung des Hochschuladministrators erlaubt zudem die frühzeitige Verständigung über technische Möglichkeiten der Umsetzung.

Alternative:

Verfügt Ihre Hochschule nicht über geeignete Rahmenbedingungen für die Einrichtung eines Arbeitskreises, so sind die Beteiligten angehalten, auf informeller Ebene ihre Zusammenarbeit zu koordinieren. Eine weitere Möglichkeit der Projektrealisierung besteht im Rahmen eines Seminarprojektes, beispielsweise der Fachbereiche Medien, Informatik, Sozialwissenschaften oder auch fachübergreifender Verbundseminare.

Aufgabenzuweisung

Innerhalb des Arbeitskreises sind Aufgaben und Zuständigkeiten festzulegen. Es ist hilfreich, den externen Kooperationspartnern das geplante Projekt zeitnah vorzustellen, um projektübergreifende Abstimmungsprozesse zu späteren Zeitpunkten zu erleichtern.

Die Aufgaben lassen sich unterteilen in:

- Bestandsaufnahme der Hilfeangebote
- Klärung der strukturellen Einbindung der neuen Subdomain
- Festlegung des Portaleinstiegs
- technische Realisierung der Webseite
- Verfassen der Texte und Koordination der Zuarbeiten

Zeitlicher Rahmen

Sind Aufgaben und Zuständigkeiten festgelegt, ist es ratsam, einen realistischen Zeitplan (ca. 4-6 Wochen/Aufgabe) aufzustellen. Bedenken Sie, dass der Zeitplan die vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen berücksichtigt und ebenso regelmäßige Arbeitstreffen vorsieht. Darüber hinaus empfiehlt es sich, für die Endphase des Projektes zusätzliche Zeit einzuplanen, beispielsweise für zeitliche Verzögerungen beim Abfassen der Texte, Rückkopplungsprozesse sowie redaktionelle und technische Änderungen.

Beispiel FSU Jena:

Für die FSU Jena enthielt der Zeitplan folgende Vorgaben:

- ca. 8 Wochen für die Erarbeitung von Struktur, Inhalt und Layout für das Webportal
- ca. 6 Wochen für die Übernahme und Erweiterung der studentischen Angebote der Webseite auf die Belange von Mitarbeiter/-innen mit Kind(ern)
- ca. 4 Wochen für die Relaunch der überarbeiteten und erweiterten Webseite
- Freischaltung mit öffentlichkeitswirksamer Vermarktung am 14.5.2009 (Internationaler Tag der Familie)

Kompakt:

- Welche Zielsetzung wird mit der Homepage verfolgt?
- Wer ist einzubeziehen?
- Wer übernimmt welche Aufgabe?
- Bis wann sind die Aufgaben zu erfüllen?

Schritt 2: Konzeption der Webseite

Bestandsaufnahme der Hilfeangebote

Es ist ratsam, im Hinblick auf die vorhandenen Ressourcen Ihrer Hochschule bestehende hochschulinterne sowie lokale Hilfeangebote und Angebotsstrukturen abzuklären.

Beispiel zum Punkt Angehörigenpflege der FSU Jena:

- Sozial- und Rechtsberatung des Studentenwerks
- Personaldezernat
- Pflegestützpunkt
- Seniorenbüro
- Sozialamt
- Kirchliche Beratungsstellen
- Selbsthilfegruppen

Vorteil:

Aufgrund der hochschulspezifischen Rahmenbedingungen ist es uns möglich, ein umfassendes Hilfeangebot zu erstellen, welches hochschulinterne und Angebote Dritter (Partnerorganisationen) berücksichtigt. Darüber hinaus können konkrete Ansprechpartner vor Ort gewonnen werden, welche Zuarbeiten liefern und für Rückfragen zur Verfügung stehen.

Alternative:

In Abhängigkeit der personellen und finanziellen Voraussetzungen Ihrer Hochschule sowie der regionalen Angebote können Sie den Umfang möglicher Hilfestrukturen und Themenbereiche, über welche das Familienwebportal informiert, selbst bestimmen und sich somit beispielsweise auf die hochschuleigenen Angebote beschränken. Alternativ können Sie die regionalen Angebote unmittelbar integrieren oder auf diese verweisen. Die FSU Jena hat ein Kombinationsmodell aus Integration und Verweisen gewählt.

Festlegung des Portaleinstiegs

Haben Sie die vorhandenen Hilfestrukturen erschlossen, gilt es, über den mit den Themenbausteinen verbundenen Portaleinstieg zu entscheiden. Sie können sowohl einen themenorientierten als auch einen zielgruppenorientierten Aufbau wählen.



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena FAMILIENSERVICE



Familienparadies Jena

Familie an der FSU

Dual Career

- » Schwangerschaft und Geburt
- » Kinderbetreuung in Jena
- » Schulen in Jena
- » Familie und Soziales
- » Spiel, Sport, Spannung & Spaß
- » Bildung und Wissen
- » Kunst, Kultur, Natur
- » Unterstützung bis ins Alter

Suche



» Home » Familienparadies...

Familienparadies Jena

"Kein Ort in Deutschland würde mir das sein, was Jena für mich ist..." (Schiller, 06. April 1795)

Knapp zehn Geburten pro tausend Einwohner machen Jena die Stadt Thüringens. Zugleich ist es die im mittleren Bevölkerungsdichte Stadt der neuen Bundesländer: Nahezu 13.000 der reich an Kindern und Jugendliche unter achtzehn Jahren. Hinzu kommen doppelt so viele Studierende, die an den beiden Hochschulen. Als einer der traditionsreichsten deutschen Wissenschaftszentren eindeutig die Weichen in Richtung Zukunft gestellt.



Seit 2006 werden die Bemühungen für eine rundum familienfreundliche Stadt überregional noch stärker wahrgenommen. In der Aula der Universität in Anwesenheit von Bundesfamilienministerin Dr. Ursula Giedrowitz wurde das Bündnis für Familie aus der Taufe gehoben, dem inzwischen über 100 Institutionen und Firmen beigetreten sind. Wohl auch die ersten Städtevergleichsstudie des renommierten Schweizer Instituts für Familienforschung als "Refugium für Familien" bezeichnet. Diese Anerkennung wurde im Dezember 2008 vom Stadtrat Leitlinien beschlossen.



- > Kontakt
- > Termine
- > Newsletter
- > Forum
- > Meinungsbox

al Career Service

Jenaer Netzwerke

Familie & Wissenschaft

na

Jena und seine Nachbarschaft

hen Jena zur geburtenstärksten
Bevölkerungsdurchschnitt jüngste
reichlich 100.000 Einwohner sind
Hinzu kommen noch einmal fast
Hochschulen eingeschrieben sind.
schaftsstandorte hat Jena damit



Stadt der Wissenschaft 2008

An der Spitze

Im Oktober 2007 belegte Jena den dritten Platz im Familienatlas des Sozialforschungsinstituts prognos unter allen deutschen Kommunen. Ähnliche Spitzenwerte erreichte Jena 2008 im Karriereatlas, ehe die Saalestadt 2009 im Ranking der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft zur Standortattraktivität den ersten Platz unter den ostdeutschen Städten belegte.



m familienfreundliche Stadt auch
ula der Universität wurde damals
rsula von der Leyen das **Jenaer**
n inzwischen über vierzig lokale
auch deshalb wurde Jena in der
schweizer Sozialinstituts prognos
ennung sieht die Stadt aber nicht
tung. Um dies zu untermauern,
linien zur Familienfreundlichkeit

Beispiel FSU Jena:

Aufgrund der Informationsdichte einerseits und der zahlreichen thematischen Überschneidungen bei den einzelnen Zielgruppen andererseits, wurde ein themenorientierter Einstieg gewählt:

- Familienparadies Jena
- Familie an der FSU
- Dual Career
- Jenaer Netzwerke
- Familie & Wissenschaft

Alternative:

Entsprechend der einzelnen Ziel- und Statusgruppen ist auch folgender Portaleinstieg möglich:

- Studierende
- Doktoranden/Stipendiaten
- Professoren/-innen
- sonstige Beschäftigte

Strukturelle Einbindung der neuen Subdomain

Hier ist abzuklären, an welcher Stelle das neue Familienwebportal eingebunden werden soll.

Beispiel FSU Jena:

Die Einbindung des neuen Familienwebportals wurde bewusst an exponierter Stelle vorgenommen. Zum Familienwebportal gelangt man direkt über den Schnelleinstieg auf der Startseite der FSU Jena.

Vorteil:

Die zentrale Einbindung des Familienwebportals verdeutlicht sowohl hochschulintern als auch extern die Sensibilität der Hochschule für Familienfreundlichkeit im Hochschulalltag. Diese exponierte Stellung ist verbunden mit der Notwendigkeit, die Homepageinhalte laufend zu aktualisieren. Dieser Mehraufwand verspricht zugleich eine größere Attraktivität des Portals.

Hierzu tragen insbesondere auch familienbezogene Termine seitens der Hochschule und der regionalen Partner bei. Damit steht allen Hochschulangehörigen ein umfassendes Informationsangebot zur Verfügung.

Technische Realisierung der Webseite

In Abhängigkeit der vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen ist abzuklären, welche interaktiven Module realisiert werden können, ob eine Designagentur beauftragt wird, inwieweit der Hochschuladministrator Aufgaben übernehmen kann und schließlich, ob es einen Seitenverantwortlichen gibt.

Beispiel FSU Jena – enge Kooperation von:

- externer Designagentur
- Hochschuladministrator
- Seitenverantwortlichem
- Einbindung interaktiver Module (Forum, Meinungsbox, Newsletter)

Vorteil:

Sind im Rahmen der Personalplanung Mitarbeiter vorgesehen, die die inhaltliche und technische Betreuung der Webseite übernehmen, bietet sich die Einbindung interaktiver Module an. Diese sind zwar pflegeaufwendig, vermitteln zugleich aber einen hohen Grad von Aktualität und laden den Benutzer zum Beispiel zum gegenseitigen Informationsaustausch ein.

Die Einbindung einer externen Designagentur, die eng mit dem Hochschuladministrator und dem Seitenverantwortlichen kooperiert, ermöglicht die professionelle Gestaltung der Webseite im Rahmen des Corporate Design. Zugleich kann der Hochschuladministrator auf dieser Kooperationsbasis die Einarbeitung des Seitenverantwortlichen in die Funktionsweise der hochschuleigenen Datensysteme begleiten.

Alternative:

Die gestalterische Umsetzung der Webseite kann intern erfolgen, wenn personelle Ressourcen begrenzt sind. Das bedeutet, der Hochschuladministrator übernimmt die Layoutgestaltung sowie die Betreuung der Seite. Hier gilt es zu prüfen, inwieweit pflegeaufwendige interaktive Module einzubinden sind oder ob Verlinkungen zu den jeweiligen hochschulspezifischen und regionalen Hilfeangeboten und Angebotsstrukturen genutzt werden können.

Verfassen der Texte und Koordination der Zuarbeiten

Wenn die internen und ggf. externen Hilfeangebote und Angebotsstrukturen ermittelt sind sowie Klarheit über die vorhandenen hochschul-eigenen Ressourcen und die einzupflegenden Themenbereiche besteht, müssen zu den einzelnen Themenbausteinen Texte angefertigt werden.

Beispiel FSU Jena:

Auf der Basis einer engen Zusammenarbeit mit den internen und externen Erfahrungsträgern wurden zu den einzelnen Themenblöcken die Texte erstellt. Der Arbeitskreis redigierte und stimmte die Texte untereinander ab.

Bedenken Sie, dass die Texte unter Umständen einer Freigabe durch die jeweiligen Kooperationspartner bedürfen und externe Zuarbeiten fallweise stilistisch und formal angepasst werden müssen. Planen Sie an dieser Stelle genügend Zeit für Korrekturarbeiten ein.

Vorteil:

Eine zeitnahe Freigabe einzelner Texte seitens der Hochschule konnte durch die enge Kooperation der Mitglieder des Arbeitskreises und deren Verbindungen zu externen Partnern verwirklicht werden.

Alternative:

Es ist alternativ möglich, dass die Texte von einer Person verfasst werden und sich die Hochschule im Rahmen begrenzter Ressourcen auf Verlinkungen zu den externen Kooperationspartnern beschränkt.

Kompakt:

- Welche Hilfeangebote und Angebotsstrukturen gibt es und sollen eingestellt werden?
- Wie soll die Webseite aufgebaut sein (Portaleinstieg)?
- An welcher Stelle der Homepage wird das Familienwebportal eingebunden?
- Wie erfolgt die technische Realisierung?
- Wer verfasst die Texte und koordiniert die Zuarbeiten?

Schritt 3: Operative Umsetzung

Interne Testläufe

Im Rahmen der Freischaltung des Familienwebportals sollte jetzt über die Anordnung der einzelnen Themenbausteine entschieden werden. Zudem sind interne Testläufe empfehlenswert. „Testleser“ verschiedener Zielgruppen können dabei die einzelnen Textbausteine in Bezug auf Lesbarkeit und Informationsgehalt prüfen.

Kontrollarbeiten

Darüber hinaus bietet es sich an, die technischen und interaktiven Portal-funktionen sowie deren Nutzerfreundlichkeit testen zu lassen. Fehlende Verlinkungen oder falsch gesetzte Links können auf diese Weise aufgedeckt und korrigiert werden.

Öffentlichkeitsarbeit

Prüfen Sie vor der Freischaltung des Familienwebportals, welche Möglichkeiten öffentlichkeitswirksamer Vermarktung Ihnen zur Verfügung stehen. An dieser Stelle ist es lohnenswert, sich noch einmal die Zielgruppe/-n Ihres Webportals zu vergegenwärtigen und zu fragen, mit welchen Maßnahmen Sie diese am besten erreichen können. Greifen Sie hierbei auf die Erfahrungen Ihrer Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit zurück. Pressemitteilungen und Pressegespräche ermöglichen es Ihnen, die klassischen Werbeinstrumente (Zeitung, Fernsehen, Radio, Internet) zu nutzen.

Sorgen Sie darüber hinaus für gute und stabile Rückverlinkungen zu Ihrer Seite. Dies erhöht die Relevanz für Suchmaschinen, Ihre Seite zuzuordnen.

Beispiel FSU Jena:

Bereits im Vorfeld der Eröffnung wurden die Universitätsmitarbeiter mittels Rundmail auf das neue Webportal aufmerksam gemacht. Die Freischaltung der Familienwebseite erfolgte am 14.5.2009 zum „Internationalen Tag der Familie“ (15.5.2009). Die zeitliche Nähe beider Termine bewirkte eine „vervielfachte“ Wahrnehmung in der Öffentlichkeit. Zum Pressegespräch waren Vertreter der lokalen Presse sowie des lokalen Fernsehens eingeladen und auch anwesend.

Im Anschluss an die Freischaltung wurden erste Verlinkungen auf den Seiten der Kooperationspartner (zum Beispiel: Jenaer Bündnis für Familie, www.Jena.de) integriert.

Alternative:

Damit Ihr Familienportal in geeigneter Weise beworben werden kann, sollten Sie ein passendes Werbemedium verwenden. Haben Sie beispielsweise in ihrer Zielsetzung festgestellt, dass sie sich auf eine oder zwei Zielgruppen beschränken wollen, dann sollten Sie zielgruppenorientierte Werbemittel wählen. Zum Beispiel können Sie Studenten mittels Anzeige in den Campus-Medien (zum Beispiel: Hochschulzeitung, Uni-Journal) gut erreichen, junge Familien vielleicht eher durch Aushänge an universitätsinternen Kinderbetreuungseinrichtungen. In jedem Fall kann die Kombination mehrerer Werbemittel vorteilhaft sein.

Kompakt:

- Welche internen Testläufe der Homepage sind möglich?
- Funktionieren die technischen und interaktiven Portalfunktionen?
- Welche öffentlichkeits- und medienwirksamen Maßnahmen können zur Homepageeröffnung ergriffen werden?

Schritt 4: Pflege

Optimierung der Technik

Nach der Freischaltung des Webportals gilt es, die inhaltliche und technische Funktionalität zeitnah nach der Freischaltung noch einmal zu überprüfen und gegebenenfalls Anpassungen auch an praktische Erfordernisse vorzunehmen. Dabei kann die Einrichtung eines interaktiven Moduls, zum Beispiel eines Forums oder einer Meinungsbox hilfreich sein, da Sie hierüber nützliche Hinweise über die Funktionen Ihres Familienwebportals von den jeweiligen Nutzern erhalten.

Linküberprüfung

Kontrollieren Sie in regelmäßigen Abständen die Links auf Ihrer Homepage. Dies ermöglicht Ihnen, falsch gesetzte oder „dead links“ rechtzeitig zu erkennen. Zugleich sichern Sie damit die Aktualität der dargestellten Informationen Ihres Webportals.

Aktualisierung der Inhalte

In Abhängigkeit vom Umfang, den Sie für Ihr Familienwebportal vorgesehen haben, variiert auch die Notwendigkeit der Aktualisierung der eingepflegten Inhalte. Bei einem umfassenden Webportal sollten Sie einen Seitenverantwortlichen benennen, der die Inhalte regelmäßig (wöchentlich) auf ihre Aktualität hin überprüft. Bedenken Sie, dass die Attraktivität und Qualität Ihres Portals entscheidend von der Aktualität und Relevanz der Inhalte beeinflusst wird.

Kompakt:

- Welche technischen Anpassungen sind notwendig?
- Funktionieren die gesetzten Links?
- Welche inhaltlichen Aktualisierungen sind vorzunehmen?

Schritt 5: Evaluation

Die Erstellung eines projektbezogenen Evaluationskonzeptes für beide Handlungsfelder (webbasierte Informationen zur Familienorientierung und familienorientiertes Personalkonzept) wurde extern vergeben. Für das Webportal wurden technische und inhaltliche Aspekte einschließlich der Nutzerfreundlichkeit erhoben. Ziel für das Handlungsfeld A (webbasierte Informationen zur Familienorientierung) ist die Erstellung eines zentralen Familienwebportals der FSU Jena.

Die Evaluation ist darauf angelegt, Probleme in beiden Handlungsfeldern ausfindig zu machen und somit Optimierungsprozesse auch vor dem Hintergrund der Fortführung familienfreundlicher Maßnahmen über die Projektgrenzen hinweg anzuregen.

Impressum:

Herausgeber: Friedrich-Schiller-Universität Jena
Postfach 07743 Jena
Tel.: 03641- 9300
www.uni-jena.de

Konzeption/Redaktion: Anja Dragowsky
(Prorektorat für Lehre und Struktur)

Design: e y e s palast.
atelier für konzeption und gestaltung

Gefördert durch: Ministerium für Verkehr, Bau und
Stadtentwicklung
CHE Centrum für Hochschulentwicklung
Robert Bosch Stiftung



Ansprechpartner:

Friedrich-Schiller-Universität Jena
Prorektorat für Lehre und Struktur

Fürstengraben 1 · 07743 Jena

Telefon: (03641) 9310 20

E-Mail: prlehre@uni-jena.de

„Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation“ Abschlussbericht/Instrumentenkasten

Einleitung

Das Präsidium der HAWK hat die strategische Bedeutung des Themas „Familiengerechtigkeit“ für die Hochschulentwicklung und -positionierung frühzeitig erkannt. Im Hochschulentwicklungsplan vom März 2005 heißt es dazu:

„Die HAWK entwickelt sich zur Generationen-übergreifenden, Familiengerechten Hochschule. ... Im Sinne des Gender Mainstreaming werden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen berücksichtigt...“

Mit dem Ziel der Profilbildung ließ sich die Hochschulleitung deshalb schon 2002 erfolgreich als eine der bundesweit ersten vier Hochschulen durch die berufundfamilie gGmbH der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als „Familiengerechte Hochschule“ auditieren. Im Rahmen eines systematischen Umsetzungsprozesses wurde dann seit 2003 ein dichtes Netz an Zielvereinbarungen für Beschäftigte und Studierende erfolgreich realisiert.

Im Vorfeld der Ausschreibung des Programms „Familie in der Hochschule“ ließen sich somit auf dieser Basis die noch existierenden „Schwach“stellen eindeutig identifizieren. Hinzu kam, dass mit zunehmender hochschulinterner Popularität des Themas der Beratungsbedarf in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie deutlich zugenommen hatte und dadurch Bedarfe offensichtlich wurden, die vorher nicht so klar zu Tage getreten waren.

Zwar konnten beispielsweise die Studienbedingungen für Eltern durch die Einrichtung eines dichten Netzes unterschiedlicher und flexibler Kinderbetreuungsmöglichkeiten erheblich verbessert werden, jedoch wurden damit die Probleme, die sich zum Beispiel im Zusammenhang mit der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige stellten, nicht aufgefangen. Insbesondere die starre Struktur der Studien- und Prüfungsorganisation bringt Studierende mit Familienpflichten in Bedrängnis, unter anderem weil Workloads, Zeitstruktur und inhaltlicher Aufbau sämtlicher Bachelor- und Masterstudiengänge nahezu ausschließlich auf Vollzeitstudierende ausgerichtet sind. Demgegenüber erfordern die Lebenswelten dieser Zielgruppen jedoch zwingend die Möglichkeit, das Studium (vorübergehend oder kontinuierlich) in mehrfacher Hinsicht (zeitlich und/oder räumlich) flexibel organisieren zu können.

Auf diesem Hintergrund beteiligte sich die HAWK folgerichtig mit dem Projekt „Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation“ an der Ausschreibung des Programms „Familie in der Hochschule“.

Als konkrete Ziele wurden formuliert:

- die Einführung der Möglichkeit des Teilzeitstudiums,
- die Erweiterung des eLearning-Bereiches und
- die Verbesserung der Serviceleistungen für Studierende.

Tool 1:

Flexibel Studieren

Zum Beispiel in Teilzeit

Bereits im Hochschulentwicklungsplan (HEP) von 2005 hat sich die HAWK verpflichtet, Struktur und Organisation von Lehre und Studium so flexibel zu gestalten, dass die Studierenden verstärkt die Möglichkeit haben, individuelle Studienprofile zu entwickeln; und zwar sowohl in inhaltlicher Hinsicht durch studiengang- und fakultätsübergreifende Studienmodule als auch in zeitlicher Hinsicht zum Beispiel durch die Einrichtung von Teilzeitstudium.

1. Prozessskizze in Arbeitsschritten

Schritt 1: Projektplanung

- Motive und Zielsetzung
- Projektmanagement, personelle Ausstattung, interne Vernetzung
- Zeitlicher Rahmen

Schritt 2: Erfassung der Rahmenbedingungen (10 bis 12/2008)

- Gesetzliche Rahmenbedingungen
- Teilzeitstudium – bundesweit
- Finanzielle Rahmenbedingungen
- Erfassung aller Studiengänge der HAWK und Prüfung auf Teilzeitstudium
- Erfassung von Hindernissen/Problemen

Schritt 3: Entwicklung „Teilzeitstudium“ (ab 01/2009)

- Ziele
- Auftaktgespräche mit den Dekanaten (01/2009)
- Abstimmung der Regeln und Verfahrensweisen (04/2009)
- Einsatz von Teilzeitstudiumberatern/innen
- Entwicklung von Formularen
- Anpassung der Ordnungen
- Start des Teilzeitstudiums im Wintersemester 2009/2010

Schritt 4: Flankierende Maßnahmen (ab 10/2009)

- Info-Telefon (Hotline) für interne und externe Anfragen
- Umfrage „Studieren mit Familienaufgaben“
- Umfrage „Teilzeitstudium“
- Ausbau „Teilzeitstudium – Flexibel studieren“ (Stud.IP)
- Info-Veranstaltung „Check in – Auslandsstudium mit Kind“
- Info-Veranstaltung für Studierende Ergo-, Logo- und Physiotherapie

Schritt 5: Öffentlichkeitsarbeit (ab 05/2008)

- Aufbau und Pflege der Homepage „Flexibel studieren“ (seit 05/2008)
- Kick-Off-Veranstaltung (10/2008)
- Einführungsworkshop für Personen des Erstkontaktes (06/2009)
- Nachbereitungsworkshop (01/2010)
- Erstellung von Informations- und Werbematerialien (*laufend*)
- Info-Spot im Rahmen des HAWK-TV (10/2009 bis 01/2010)
- Pressearbeit (*laufend*)

2. Beschreibung der Arbeitsschritte

Schritt 1: Projektplanung

Motive und Zielsetzung

Ziel des Projektes ist die Flexibilisierung der Studienorganisation insbesondere für Studierende mit Familienaufgaben. Die Einführung des Teilzeitstudiums ist ein erster Schritt in diese Richtung mit den strategischen Zielen:

- Studienabbrüche zu vermeiden;
- den veränderten Lebenswelten der Studierenden gerecht zu werden;
- neue Zielgruppen im Hinblick auf Studienbewerber/innen zu erschließen und
- Chancengleichheit auch für die Studierenden mit parallelen (Familien)Verpflichtungen herzustellen.

Dies gilt in besonderem Maße für das Klientel an Fachhochschulen, das grundsätzlich einen höheren Altersdurchschnitt aufweist und häufig bereits eine Berufsausbildung absolviert hat. Das bedeutet, dass etliche dieser Studierenden bereits eine Familie haben, wenn sie an die Hochschule kommen oder sich in der Familiengründungsphase befinden. Es ist weiter zu beobachten, dass immer mehr Studienbewerber/innen parallel zum Studium berufstätig sind; sei es weil sie berufsbegleitend studieren wollen, durch die inzwischen eingeführten Studienbeiträge zur Erwerbstätigkeit gezwungen sind und/oder weil sie aufgrund ihrer Berufsbiografie die Altersgrenzen der gesetzlichen Studienfinanzierung überschritten haben.

Projektmanagement, personelle Ausstattung, interne Vernetzung

Hochschulintern wurde das Projekt als Top-Down-Prozess definiert und organisiert. Folgerichtig war deshalb die Zuständigkeit auf präsidentialer Ebene angesiedelt und lag konkret bei dem Vizepräsidenten für Studium und Lehre. Die Projektleitung hatte die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die an der HAWK auch für das Audit „Familiengerechte Hochschule“ zuständig ist. Beide Projekte haben große gemeinsame Schnittmengen und versprechen Synergieeffekte.

Die Mittel, die durch das Programm „Familie in der Hochschule“ eingeworben werden konnten, ermöglichten eine, auf die Projektlaufzeit befristete Einstellung einer Projektkoordinatorin als zentrale Ansprechpartnerin. Damit waren optimale Bedingungen für die Projektabwicklung innerhalb des vorgegebenen zeitlichen Rahmens gegeben.

Vizepräsident, Gleichstellungsbeauftragte und Projektkoordinatorin stimmten die einzelnen Arbeitsschritte, Ergebnisse, Fragen und Probleme in regelmäßigen monatlichen Besprechungen ab. Darüber hinaus wurden von Anfang an alle für die Umsetzung dieses Projektes erforderlichen Personen beteiligt. Im Wesentlichen

- die Dekane/innen und Studiendekane/innen aller Fakultäten
- die Institutsleitungen
- die Mitarbeiterinnen der Prüfungsverwaltungen aller Fakultäten
- die Mitarbeiterinnen des Immatrikulationsamtes
- die Teilzeitstudiumberater/innen
- die Pressereferentin

Alternativ

zu einer Projektkoordinatorin könnte unter Federführung eines Präsidiumsmitgliedes eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die den Prozess organisiert und in der Vertreter/innen aller beteiligten Abteilungen, Einrichtungen etc. vertreten sind.

Zeitlicher Rahmen

Der zeitliche Rahmen war in diesem Fall durch die Projektlaufzeit definiert. Bei der Einführung des Teilzeitstudiums muss man sich darüber hinaus an dem jeweiligen Semester- und Zulassungsrhythmus orientieren. Danach war der Start des Teilzeitstudiums an der HAWK für das Wintersemester 2009/2010 geplant. Die einzelnen Arbeitsschritte wurden dann auf dieser Zeitschiene datiert. (Anlage 1)

Kompakt

- Was sind die strategischen Ziele der Hochschule?
- Welche Projekte/Maßnahmen leiten sich daraus ab?
- Wie ist der Umsetzungsprozess zu organisieren („Top-Down“ oder „Bottom-Up“)?
- Wer ist zu beteiligen?
- Welche personellen und finanziellen Ressourcen sind erforderlich?
- Wie ist der Zeitplan für die Umsetzung?

Schritt 2: Erfassung der Rahmenbedingungen

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Das Niedersächsische Hochschulgesetz von Februar 2007 enthält zum Teilzeitstudium folgende Regelungen:

- § 6 Abs. 3: abweichende Regelstudienzeiten können für Teilzeitstudiengänge festgelegt werden
- § 11 Abs. 1: pro Semester sind Studienbeiträge in Höhe von 250,- Euro zu zahlen
- § 19 Abs. 2: pro Semester können höchstens die Hälfte der Leistungspunkte erworben werden.

Teilzeitstudium – bundesweit

Grundsätzlich eröffnen die Hochschulgesetze aller Bundesländer inzwischen die Möglichkeit, auch in Teilzeit zu studieren. De facto kann aber festgehalten werden, dass dies bundesweit in grundständigen Studiengängen nur an wenigen Hochschulen gegeben ist. Laut Hochschulkompass boten 2008 bundesweit nur 73 Hochschulen ein Teilzeitstudium an. In Niedersachsen waren das zum Zeitpunkt unserer Recherche nur die Universitäten in Lüneburg und Oldenburg.

Nachdem in jüngster Vergangenheit im hochschulpolitischen Kontext jedoch zunehmend die Notwendigkeit akzeptiert wurde, Hochschulstrukturen auch unter dem Gesichtspunkt der „Familiengerechtigkeit“ zu gestalten, hat sich auch die Diskussion um das Teilzeitstudium neu belebt.

Finanzielle Rahmenbedingungen

Indem das Vollzeitstudium jedoch immer noch als die „Normalität“ definiert ist, wird das Teilzeitstudium nicht als gleichwertiger Studienverlauf akzeptiert, sondern eher als „soziale Notlösung“ in Ausnahmesituationen betrachtet. Dies spiegelt sich auch in den Gesetzen wieder, die die Studienfinanzierung regeln. So haben Teilzeitstudierende keinen Anspruch auf Leistungen aus dem BAföG und Kindergeld wird nur dann gewährt, wenn die Ausbildung mindestens 10 Stunden/Woche umfasst. In Folge bedeutet das, dass sich Studierende, die auf die gesetzliche Studienfinanzierung angewiesen sind, ein Teilzeitstudium, und sei es auch nur vorübergehend, möglicherweise gar nicht leisten können – egal, ob sie Familienpflichten haben oder nicht.

Erfassung aller Studiengänge der HAWK und Prüfung auf Teilzeitstudium

Die Bestandsaufnahme der internen Rahmenbedingungen erfolgte zunächst über die Homepage und die systematische Sichtung und Erfassung

- aller Studiengänge,
- der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen,
- der Modulverzeichnisse und Vorlesungspläne und
- des gesamten Info-Materials der Hochschule und der Fakultäten.

Die Erfassung orientierte sich an folgende Fragestellungen:

- Ist die Möglichkeit des Teilzeitstudiums in den Prüfungsordnungen verankert?
- Wie ist die konkrete Organisation/Struktur der einzelnen Studiengänge?
- Gibt es Studiengänge, die bereits „Teilzeitphasen“ anbieten, an die angeknüpft werden kann?

Die Bestandsaufnahme ergab zum einen, dass die meisten Prüfungsordnungen keine Regelungen zum Teilzeitstudium enthalten; zum anderen zeigten sich erhebliche Unterschiede im Hinblick auf die Studienorganisation/-struktur der einzelnen Fakultäten. Allerdings ergaben sich auch konkrete Anknüpfungspunkte für die Entwicklung des Teilzeitstudiums, zum Beispiel über das „Studium im Praxisverbund“ der Fakultät Naturwissenschaften und Technik.

Erfassung von Hindernissen/Problemen

Aus der Recherche und aus den sich anschließenden Gesprächen mit den Dekanen/innen und Studiendekanen/innen der einzelnen Fakultäten ließen sich folgende strukturelle Probleme identifizieren

- die Unterschiedlichkeit der Zulassungsrhythmen (Sommer- und Wintersemester; nur Wintersemester),
- ein unterschiedlicher Semesterbeginn,
- unterschiedliche Studienorganisation zum Beispiel im Hinblick auf Prüfungsleistungen, die Staffelung der Leistungspunkte pro Modul u.ä.,
- Lehrveranstaltungen in komprimierter, das heißt nicht teilzeitgeeigneter Form, wie zum Beispiel Blockveranstaltungen, Wochenendseminare, Modultage u.ä.,
- konsekutive Module bzw. Lehrveranstaltungen, die sich über zwei Semester erstrecken,
- die jahreszeitliche Abhängigkeit einzelner Module/Lehrveranstaltungen, zum Beispiel bei den Forstwirten,
- die Verteilung der Leistungspunkte/ECTS-Vergabe, das heißt die Leistungspunkte vieler Module waren nicht auf 50 Prozent pro Teilzeitsemester aufteilbar,
- kurzfristige Festlegung der Veranstaltungspläne pro Semester.

Darüber hinaus wurden weitere Probleme/Bedenken im Hinblick auf die Einführung des Teilzeitstudiums artikuliert

- der Mehraufwand in Lehre und Verwaltung (Beratung und Organisation),
- Mehraufwand an Lehrkapazität für den Fall, dass Lehrveranstaltungen doppelt und zeitversetzt angeboten werden müssen,
- knappe Raumkapazitäten (dto.).

Kompakt

- Was sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen?
- Welche Beispiele/Vorbilder gibt es?
- Was ist die interne Ausgangsbasis?
- Mit welchen Hindernissen, Problemen ist zu rechnen?
- Wie kann einen möglichst reibungsloser Ablauf gewährleistet werden?

Schritt 3: Entwicklung „Teilzeitstudium“

Ziele

Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme und der Gespräche mit den Dekanaten wurde das Ziel des Projektes folgendermaßen konkretisiert:

Jede Fakultät soll zum Wintersemester 2009/2010 aus dem bestehenden Studienangebot mindestens einen Studiengang anbieten, der in Teilzeit bzw. als Teilzeitstudium studiert werden kann.

Auftaktgespräche mit den Dekanaten

In einem ersten Schritt wurden persönliche Einzelgespräche mit den jeweiligen Studiendekanen/innen der Fakultäten geführt und zwar mit folgender Zielsetzung:

- detaillierte und direkte Information über Hintergründe und Ziele des Projektes,
- Klärung offener Fragen, Erfassung von Anregungen und Bedenken,
- Beratung bei der Auswahl teilzeitgeeigneter Studiengänge,
- Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung entsprechender Studienverlaufspläne.

Weiterhin wurde vereinbart, dass die Fakultäten

- bis Ende Februar 2009 ihre Teilzeit-Studienverlaufspläne vorlegen und
- bis Ende April 2009 feste Ansprechpersonen benennen, die für die Einführung, Weiterentwicklung und Beratung des Teilzeitstudiums zuständig sind (Teilzeitstudiumberater/innen).

Außerdem wurden weitere Themen, Fragen, Bedenken zum Teilzeitstudium erfasst, mit dem Ziel, Widerstände zu entkräften und frühzeitig interne Abläufe, Dienstwege, Vernetzungen zu klären, um so die Einführung möglichst reibungslos zu gestalten.

Abstimmung der Regeln und Verfahrensweisen

Gemeinsam mit dem Kanzler der HAWK, Vertreterinnen des Immatrikulationsamtes und der Prüfungsverwaltung wurden auf der Basis der Bestandsaufnahme und der Ergebnisse der Auftaktgespräche allgemein gültige Regeln und Verfahrensweisen für das Teilzeitstudiums an der HAWK erörtert und fixiert:

- Der Antrag auf ein Teilzeitstudium bedarf keiner besonderen Begründung.
- Die Einschreibung für ein Teilzeitstudium muss für mindestens zwei aufeinander folgende Semester erfolgen (1 Studienjahr).
- Während des Teilzeitstudiums können höchstens die Hälfte der Leistungspunkte eines Vollzeitstudiums erbracht werden, d.h. insgesamt sind max. 30 Creditpoints in einem Teilzeitstudienjahr bzw. zwei aufeinander folgenden Teilzeitsemestern möglich.
- Vor Aufnahme des Teilzeitstudiums ist die Planung und Festschreibung eines verbindlichen Studienprogramms „Learning Agreement“ für ein Teilzeitstudienjahr bzw. zwei aufeinander folgende Teilzeitsemester erforderlich.
- Die Teilzeitstudierenden sind in den normalen Studienablauf und -betrieb integriert.
- Die Studienbeiträge reduzieren sich für ein Teilzeitstudium um die Hälfte, die Semesterbeiträge müssen in voller Höhe entrichtet werden.
- Eine Förderung des Teilzeitstudiums nach dem BAföG ist derzeit nicht möglich.

Geklärt wurden in diesem Rahmen auch spezielle Fragen/Probleme einzelner Fakultäten. Die Ergebnisse wurden wieder direkt in die Fakultäten zurückgemeldet und konnten somit direkt wieder in die Erarbeitung der Studienverlaufspläne einfließen.

Einsatz von Teilzeitstudiumberatern/innen

Wie in den Auftaktgesprächen mit den Dekanaten vereinbart, benannten alle Fakultäten feste Ansprechpartner/innen für

- die Beratung von Studienbewerbern/innen, die an einem Studium in Teilzeit interessiert sind,
- die Beratung von Teilzeitstudierenden,
- die Planung und Fixierung des „Teilzeitstudium – Learning Agreements“ mit den Teilzeitstudierenden,
- alle Fragen, die intern und extern im Zusammenhang mit dem Teilzeitstudium geklärt oder organisiert werden müssen.

Entwicklung von Formularen

Um einen reibungslosen Verwaltungsablauf und die erforderliche Information aller beteiligten Abteilungen/Personen zu gewährleisten wurden entsprechende Formulare entwickelt und intern abgestimmt:

- Das Antragsformular „Teilzeitstudium“ einschließlich eines Leitfadens, das den Fakultäten und der Verwaltung eine möglichst frühe Information über Teilzeitstudierende garantiert und zudem den notwendigen Informationsfluss an alle beteiligten Abteilungen/Personen sicherstellt (I-Amt, Prüfungsamt, Fakultät: Studiendekan/in und Teilzeitstudiums-Ansprechpartner/in). *(Anlage 2)*
- Das „Teilzeitstudium – Learning Agreement“, das den individuellen Studienverlauf für das Teilzeitstudium verbindlich fixiert und gemeinsam von den Studierenden mit der/dem Teilzeitberater/in entwickelt wird. Das „Learning Agreement“ hat mehrere Funktionen. Es
 - gibt den Studierenden Orientierung hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung des Teilzeit-Studienjahres,
 - erleichtert die organisatorische Planung innerhalb der Fakultät,
 - dient dem Immatrikulationsamt als Genehmigungsnachweis und
 - den Prüfungsämtern zur Kontrolle hinsichtlich der maximal möglichen ECTS.*(Anlage 3)*

Anpassung der Ordnungen

Bereits im Dezember 2008 setzte die Hochschulleitung eine fakultätsübergreifende Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Entwurfes für eine Zentrale Rahmenprüfungsordnung (ZPO) ein. Dieser Entwurf liegt inzwischen vor und wird zurzeit in der Zentralen Studienkommission diskutiert und modifiziert. Im Sommersemester 2010 soll er den Fakultäten zur Verabschiedung empfohlen werden. Die prüfungsrelevanten Regelungen zum Teilzeitstudium sind in § 8 dieses Entwurfes verankert; studiengangsspezifische Varianten können von den Fakultätsräten als Anlage ergänzt werden. Die ZPO wird dann für re-akkreditierte und neue Studiengänge gelten. Für die aktuell immatrikulierten Teilzeitstudierenden gilt die „alte“ Prüfungsordnung auf der Basis der im Leitfaden fixierten Verfahrensregeln.

1. Entwurf der Rahmenprüfungsordnung: § 8 Teilzeitstudium

- (1) Es besteht im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums, sofern die Fakultäten dieses in den studiengangsspezifischen Anlagen entsprechend zulassen.
- (2) Ein Teilzeitstudium ist stets für zwei Semester zu beantragen, in denen insgesamt maximal Leistungen im Umfang von 30 Leistungspunkten absolviert werden dürfen. Wiederholungsprüfungen werden nicht auf die maximal möglichen Leistungspunkte angerechnet.

- (3) Die jeweiligen Bearbeitungszeiten für die zu erbringenden Prüfungs- und Studienleistungen werden im Rahmen eines Teilzeitstudiums nicht verlängert.
- (4) Die Regelstudienzeit verlängert sich beim Teilzeitstudium entsprechend.
- (5) Die allgemein gültigen Regelungen zum Teilzeitstudium werden in einer gesonderten Ordnung festgelegt.

2. Ordnung zur Regelung des Teilzeitstudiums

Die allgemein gültigen Rahmenbedingungen des Teilzeitstudiums regelt eine gesonderte „Ordnung zur Regelung des Teilzeitstudiums an der HAWK Hildesheim/Holzminden/Göttingen“ gem. § 19 Abs. 2 NHG. Das Präsidium entschied sich nach eingehender Diskussion aus Gründen der Klarheit und Transparenz für diesen Weg und damit gegen die andere mögliche Variante, die Regelungen des Teilzeitstudiums in alle bereits existierenden Ordnungen zu integrieren. Die geltende Immatrikulationsordnung wurde um einen neuen Paragraphen „Teilzeitstudium“ ergänzt, der auf die gesonderte Ordnung verweist. (*Anlage 4*)

Start des Teilzeitstudiums zum Wintersemester 2009/2010

Seit dem Wintersemester 2009/2010 können an der HAWK mehr als die Hälfte aller Studiengänge in Teilzeit studiert werden; insgesamt sind es 16, davon elf Bachelor- und fünf Master-Studiengänge.

Kompakt

- Welche einzelnen Schritte sind zur Zielerreichung erforderlich?
- Wer trifft welche Entscheidungen?
- Welche Personen, Abteilungen müssen informiert und beteiligt werden?
- Welche Verwaltungsabläufe/Verfahrensweisen müssen entwickelt und etabliert werden?
- Welche Instrumente sind dazu erforderlich?
- Welches Regelwerk ist erforderlich und muss wie/wo festgeschrieben werden?

Schritt 4: Flankierende Maßnahmen

Info-Telefon („Hotline“) für interne und externe Anfragen

Gleich zu Beginn des Projektes wurde eine Hotline eingerichtet, um interne und externe Anfragen reibungslos und zeitnah zu beantworten. Diese Einrichtung hat sich intern insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung der Studienverlaufspläne und extern im Vorfeld der Bewerbungen auf Studienplätze und der Einschreibung bewährt.

Umfrage „Studieren mit Familienaufgaben“

Mit dem Ziel weitere Bedarfe von Studierenden mit Familienaufgaben zu erfassen und entsprechende Maßnahmen/Angebote zu entwickeln, wurde im Oktober 2009 ein Fragebogen erarbeitet und als Online-Evaluation über das hochschulweit gut angenommene Studierendenverwaltungssystem Stud.IP ins Netz gestellt. Inzwischen liegen ca. 60 Rückmeldungen vor. Eine erste Auswertung erfolgt zum Beginn des Sommersemesters 2010. Es ist geplant, diese Umfrage zu verstetigen. (Anlage 5)

Umfrage „Teilzeitstudium“

Eine weitere Online-Umfrage startet im Januar 2010 und richtet sich direkt an die Teilzeitstudierenden. Evaluiert werden sollen damit die individuellen und strukturellen Erfahrungen, die im Verlaufe des ersten Teilzeitsemesters gemacht wurden, um zukünftig die internen Abläufe zu optimieren und den Service für Teilzeitstudierende zu verbessern. (Anlage 6)

Ausbau „Teilzeitstudium – Flexibel studieren“ (Stud.IP)

Parallel zu diesen Umfragen ist der Auf- und Ausbau der in Stud.IP eingerichteten Veranstaltung „Teilzeitstudium – Flexibel studieren“ als Informationsplattform für News, FAQs, Downloadmöglichkeiten geplant sowie die Installation eines Chats für Teilzeitstudierende, in dem Erfahrungen ausgetauscht werden können.

Info-Veranstaltung „Check in – Auslandsstudium mit Kind“

Auf Initiative und in Zusammenarbeit mit der Hochschule Wismar sollte im November 2009 eine Informationsveranstaltung stattfinden. Nachdem das Interesse bei den Studierenden anfänglich nicht gegeben schien, haben sich inzwischen u.a. auch durch die oben erwähnte Umfrage etliche Studierende angemeldet. Damit bestätigt sich erneut unsere Vermutung, dass Bedarfe latent existieren und durch entsprechende Angebote offensichtlich werden. Leider musste die Hochschule Wismar diese Veranstaltung krankheitsbedingt auf das Jahr 2010 verschieben.

Info-Veranstaltung für Studierende Ergo-, Logo- und Physiotherapie

Auf besondere Anfrage dieser Studiengänge wurde im Rahmen der allgemeinen Erstsemestereinführung ausführlich über die Flexibilisierungsmöglichkeiten des Studiums und insbesondere über das Teilzeitstudium berichtet. Das Interesse ist bei diesen Studiengängen deshalb besonders groß, weil die Akademisierung dieser Berufe noch relativ jung ist und sie deshalb häufig auch berufsbegleitend studiert werden.

Schritt 5: Öffentlichkeitsarbeit

Die Einführung des Teilzeitstudiums ist für jede Hochschule je nach Organisation ihrer Studiengänge eine mehr oder weniger große Herausforderung, die nur gelingen kann, wenn alle beteiligten Instanzen und Akteure/innen sich gleichermaßen angesprochen fühlen, gut informiert sind und konstruktiv zusammenwirken. Eine transparente Informationspolitik ist für ein solches Vorhaben unabdingbar.

Aufbau und Pflege der Homepage „Flexibel studieren“ (ab 2008)

Eine der ersten Maßnahmen war deshalb die Einrichtung der Website „Club Familie in der Hochschule“, die regelmäßig über den jeweiligen Stand des Projektes berichtete. Im Sommersemester 2009 wurde dann im Vorfeld der Einführung des Teilzeitstudiums zum Wintersemester 2009/2010 eine Umstrukturierung erforderlich. Informiert werden sollte nun nicht mehr primär intern über den Stand der Einrichtung des Teilzeitstudiums, sondern im Vordergrund stand nun die Ansprache von Studierenden und Studieninteressierten, die sich über die Homepage der HAWK über Studienmöglichkeiten und -Rahmenbedingungen informieren wollten. Die Projektwebsite wurde

- in „Flexibel studieren“ umbenannt und mit einer sprechenden, gut einprägsamen Webadresse versehen (www.hawk-hhg.de/flexibelstudieren);
- um die Navigationspunkte „Blended Learning/eLearning“ und „Teilzeitstudium“ ergänzt, die kontinuierlich mit aktuellen Informationen gefüllt werden;
- auf der Startseite unter „Informationen für Studierende und Studieninteressierte“ verortet und
- zusätzlich vielfach verlinkt, um die Zugriffsmöglichkeiten zu optimieren.

Die Webseiten werden kontinuierlich gepflegt und weiterentwickelt.

Kick-Off-Veranstaltung

Im Oktober 2008 wurde das Projekt „Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation“ der Hochschulöffentlichkeit (Dekane/innen, Studiendekane/innen, Vertreter/innen aus den Abteilungen der Zentralen Verwaltung, der Zentralen Einrichtungen, der Stabstellen, Studierende) im Rahmen einer „Kick-Off“-Veranstaltung präsentiert. Erläutert und konkretisiert wurden dabei im Wesentlichen die beiden Teilprojekte „Blended Learning/eLearning“ und „Einführung des Teilzeitstudiums an der HAWK“. (*Anlage 7*)

Einführungsworkshop für Personen des Erstkontaktes

Bereits in der Vergangenheit war festgestellt worden, dass der interne Informationsstand, zum Beispiel über konkrete Maßnahmen im Rahmen der „Familiengerechten Hochschule“, individuell sehr unterschiedlich ist. Entsprechend dazu differierte auch die Qualität der Beratung von Studierenden

direkt vor Ort in den Fakultäten und/oder durch die Kolleginnen in der zentralen Verwaltung, das heißt insbesondere der Prüfungsverwaltung und des Immatrikulationsamtes. Ziel war nun, einen möglichst hohen Informationsstand zu erreichen und die Qualität der individuellen Beratungsleistung zu verbessern. Deshalb wurde im Vorfeld der Einführung des Teilzeitstudiums ein Informations-Workshop für alle Personen des Erstkontaktes mit Studierenden, Studienbewerbern/innen und Studieninteressierten durchgeführt. Dieser Rahmen bot Gelegenheit, sowohl die Modalitäten des „Teilzeitstudiums“ (Ziele, Inhalte, Verfahrensweisen, etc.) ausführlich darzustellen und zu diskutieren als auch weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erläutern. Ergänzend dazu wurden Mappen mit allen einschlägigen Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt sowie ein Handout mit den Ansprechpersonen. *(Anlage 8)*

Erstellung von Informations- und Werbematerialien

Für die Werbung des Projektes und insbesondere für die Werbung von Teilzeitstudierenden wurden Plakate in unterschiedlicher Größe und Info-Flyer erstellt und flächendeckend an allen Standorten der HAWK verteilt. Der Versand der Flyer erfolgte auch an alle Infrage kommenden Einrichtungen und Institutionen in den Regionen Hildesheim, Holzminden, Göttingen sowie an Studierende und Studienanfänger/innen mit der Rückmeldung bzw. den Aufnahmeerklärungen.

Für Ausstellungen, Messen u.ä. gibt es inzwischen auch ein mobiles Roll-Up „Flexibel Studieren“. Außerdem wurde ein Video „Flexibel Studieren“ gefilmt und ist im Rahmen des HAWK-TV abrufbar. *(Anlage 9)*

Pressearbeit

Die regionale und überregionale Presse wurde regelmäßig über den Stand des Projektes informiert.

Kompakt

- Welche Bedeutung hat der interne Kommunikationsprozess?
- Wie wird er effizient organisiert?
- Was sind die besten Instrumente/Maßnahmen?
- Wie erschließe ich neue Zielgruppen?
- Welches sind die effizientesten Instrumente für die externe Öffentlichkeitsarbeit?

3. Nachhaltigkeit , Auswertung, Korrekturen

Interne Verankerung des Teilzeitstudiums

Mit der kontinuierlichen Entwicklung interner Verfahrensweisen und deren gelungener Integration in die Abläufe und Strukturen der Hochschulverwaltung und der Fakultäten ist die Projektphase erfolgreich abgeschlossen und die Nachhaltigkeit bzw. Weiterentwicklung damit weitgehend gesichert. In den Fakultäten gewährleisten die Teilzeitstudiumsberater/innen direkt vor Ort die Kontinuität. Im Hinblick auf die Re-Akkreditierung von Studiengängen und die Entwicklung neuer Studienangebote ist die Möglichkeit, auch in Teilzeit zu studieren, obligatorisches Kriterium.

Nachbereitungsworkshop

Analog zu dem Einführungsworkshop im Juni 2009 fand im Januar 2010 ein Nachbereitungsworkshop statt, in dessen Rahmen die Erfahrungen des ersten Semesters systematisch erfasst und im Hinblick auf eine Optimierung der Verfahrensabläufe ausgewertet wurden. Um die Entwicklung des Teilzeitstudiums voranzutreiben und kontinuierlich zu optimieren, wird es zukünftig einmal im Jahr einen Workshop in dieser Form und in dieser Runde geben. *(Anlage 10)*

Hildesheim, 27. Januar 2010

Tool 2:

Flexibel Studieren

Zum Beispiel Blended Learning/eLearning

Blended Learning/eLearning ist eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung der Studienorganisation, indem es die Präsenzlehre durch internetgestützte Materialien, Aufgaben und Gruppenangebote bereichert. Damit werden Lehrangebote auch Studierenden zugänglich gemacht, die beispielsweise durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben, Berufstätigkeit, Beeinträchtigungen u.ä. nicht oder nur eingeschränkt an Präsenzveranstaltungen teilnehmen können.

1. Prozessskizze in Arbeitsschritten

Schritt 1: Projektplanung

- Motive und Zielsetzung
- Projektmanagement, personelle Ausstattung, interne Vernetzung
- Zeitlicher Rahmen

Schritt 2: Bestandsaufnahme

- Status Quo
- Voraussetzungen
- Exemplarisch: Der Masterstudiengang „Soziale Arbeit im internationalen und sozialräumlichen Kontext“

Schritt 3: Einrichtung des Blended Learning Portals

Schritt 4: Einführungsworkshops an allen Fakultäten

- Ziele
- Konzept
- Die Workshopreihe in Zahlen

Schritt 5: Individuelles Coaching vor Ort

- Ziele/Zielgruppe
- Inhalte/Anreizsystem/Resultate
- Das Coaching in Zahlen

2. Beschreibung der Arbeitsschritte

Schritt 1: Projektplanung

Motive und Zielsetzung

Projektziel war, den Bereich eLearning/Blended Learning an der HAWK zu vernetzen, mit strategischen Zielen zu versehen und das Angebot an Blended Learning Einheiten insgesamt auszuweiten. Die Aktivitäten konzentrierten sich dabei im Wesentlichen auf folgende Schritte:

- die systematische Erfassung aller „Blended Learning/eLearning“ Veranstaltungen, Maßnahmen;
- die Einführung, Pflege und Weiterentwicklung des Portals „blnd_@l – Blended Learning an der HAWK“;
- die Einrichtung eines hochschulweiten Coachings und hochschulweiten Supports für interessierte Kollegen/innen;
- intensive Unterstützung im Masterstudiengang „Soziale Arbeit im internationalen und sozialräumlichen Kontext“ an der Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen in Holzminden zur Bereitstellung von Blended Learning Angeboten.

Projektmanagement, personelle Ausstattung, interne Vernetzung

Im Hinblick auf das Projektmanagement definierte sich die Weiterentwicklung des Blended Learning/eLearning als ein Teilprojekt des Gesamtprojektes „Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation“ und war entsprechend in die Organisationsstruktur eingebunden und auf präsidialer Ebene verankert. (siehe Tool 1)

Inhaltlich und personell konnte an das ELAN geförderte Projekt „medialeproduktion“ angeknüpft werden, das an der HAWK als Verbundprojekt gemeinsam mit der Universität Osnabrück, der FH Osnabrück und der FH OOW durchgeführt wurde. Nachdem dieses Projekt Anfang 2009 auslief, übernahmen der dafür ehemals zuständige Professor und sein wissenschaftlicher Mitarbeiter nun die Aufgabe, das eLearning-Angebot der HAWK zu erfassen, auszuwerten und im Rahmen des Projektes „Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation“ mit den erforderlichen Maßnahmen zu erweitern. Einbezogen und kontinuierlich informiert und beteiligt wurden darüber hinaus die Dekanate, Institute und die Lehrenden aller Fakultäten.

Zeitlicher Rahmen

Der zeitliche Rahmen definierte sich ebenso wie bei der Einführung des Teilzeitstudiums durch die Laufzeit des Programms „Familie in der Hochschule“. Allerdings konnte hier die zeitliche Planung und Umsetzung der einzelnen Arbeitsschritte weitgehend unabhängig vom Semesterrhythmus erfolgen.

Kompakt

- Welche weiteren Flexibilisierungsmaßnahmen sind möglich?
- Welche Maßnahmen bieten sich aufgrund der Gegebenheiten an?
- Wo gibt es Anknüpfungspunkte und wodurch ergeben sich möglicherweise Synergieeffekte?
- Welche personellen und materiellen Ressourcen sind erforderlich?
- Wie sind die Zuständigkeiten?
- Wer ist zu beteiligen?

Schritt 2: Bestandsaufnahme

Status Quo

Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurde festgestellt, dass es an der HAWK im Bereich Blended Learning/eLearning viele vereinzelte Aktivitäten auf völlig unterschiedlichen Lernplattformen gibt, die unabhängig voneinander und individuell initiiert wurden und intern so gut wie gar nicht vernetzt sind (z.B. Institut für interdisziplinäre Wissenschaften, Hornemann Institut, Aktivitäten der einzelnen Fakultäten). Außerdem ergab sich, dass es sowohl bei Lehrenden als auch bei Studierenden immer noch große Informationsdefizite über die verschiedenen und vielfältigen Einsatz- und Nutzungsmöglichkeiten von Blended Learning/eLearning gibt. Verbunden damit offenbarten sich häufig auch Skepsis und Vorurteile gegen diese Form der Wissensvermittlung bzw. -aufnahme.

Voraussetzungen

Grundsätzlich bedarf es zur verantwortungsbewussten Durchführung von Blended Learning/eLearning einiger wesentlicher Voraussetzungen:

- es muss die notwendige Technik bereit gestellt, gepflegt und gewartet werden;
- die Unterstützung von Lehrenden und Studierenden muss gewährleistet sein;
- Transparenz hinsichtlich der Konditionen und Rahmenbedingungen.

In der Praxis bedeutet dies, den Lehrenden den didaktischen Zugang zu dieser Lehrform zu erleichtern und Ihnen, je nach persönlicher Voraussetzung und Interesse, die geforderte Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung ihrer Lehrveranstaltung zu geben. In der Regel tragen die Lehrenden dann Sorge dafür, dass Studierende die entsprechenden Kurse und die darin enthaltenen Aufgaben und das Lehr- und Lernmaterial finden und sich damit zurechtfinden. Sollte dies nicht ausreichen steht im Rahmen des Coachings ein ständiger Ansprechpartner (i. d. R. per E-Mail) bei technischen Problemen für Studierende zur Verfügung. Um Transparenz und Nutzer/innenfreundlichkeit zu gewährleisten, ist es außerdem sinnvoll, einen Konsens hinsichtlich der genutzten Lernplattform/en zu erzielen. An der HAWK einigte man sich im Wesentlichen auf „Moodle“ für den Lehrbereich und Stud.IP für das Campusmanagement.

Exemplarisch: Der Masterstudiengang „Soziale Arbeit im internationalen und sozialräumlichen Kontext“

Der Masterstudiengang „Soziale Arbeit im internationalen und sozialräumlichen Kontext“ an der Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen in Holzminden setzte schon recht früh vereinzelt Blended Learning Veranstaltungen ein. Durch die Aktivitäten im Rahmen des Projektes „Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation“ wurde dieser Ansatz kontinuierlich ausgebaut. Im Wintersemester 2009/2010 wurden neun von 16 Veranstaltungen in Blended Learning Form angeboten. Im Sommersemester waren es fünf von 16 Veranstaltungen. Der Erfolg hat mehrere Gründe. Zum einen die Stetigkeit, mit der das Thema verfolgt wurde und verfolgt wird, zum anderen die konstruktive Verzahnung des Blended Learning Angebots mit den Rahmenbedingungen. Schon bei der Konzeption des Studiengangs wurde eLearning mit einbezogen, um den Masterstudiengang in Holzminden für Studieninteressierte außerhalb Holzmindens, für Studieninteressierte mit Familien und für berufstätige Studieninteressierte attraktiver zu machen. Aus dem eLearning wurde Blended Learning, das seit dem Start des Studiengangs kontinuierlich eingesetzt wird. Bei den Studierenden wuchs damit nicht nur die Akzeptanz, sondern auch die aktive Nachfrage nach solchen Lehrangeboten. Dieser wurde in der inhaltlichen und zeitlichen Konzeption Rechnung getragen.

Schritt 3: Einrichtung des Blended Learning Portals

Anfang 2009 wurde das Online-Portal „Blended Learning“ (<http://elearn.hawk-hhg.de>) eröffnet, das die Techniken und Methoden des Blended Learning an der HAWK vorstellt und sowohl den Lehrenden als auch den Studierenden verfügbar macht. Das blnd_@l-Portal liefert unter anderem in Form von Webseiten, Podcasts und einem Newsletter grundsätzliche Informationen über Blended Learning/ eLearning. Es soll aber auch bei möglichst vielen Hochschulangehörigen Lust und Interesse am Mitmachen wecken, das heißt Lehrende motivieren, sich mit dieser Lehrform vertraut zu machen und eigene Lehrveranstaltungen zu entwickeln und Studierende anregen, diese Veranstaltungen zu nutzen. Die Möglichkeiten des Blended Learning/ eLearning werden deshalb entsprechend der Zielsetzung zum einen fast ausschließlich aus der technischen Perspektive und zum anderen rein inhaltsbezogen präsentiert. Die eher technische Darstellung soll darüber informieren, welche Systeme hinter der Blended Learning Softwarelandschaft arbeiten und wie die Angehörigen der Hochschule (Lehrende und Studierende) diese optimal nutzen können. Diese Form der Darstellung soll in erster Linie Interessierte ansprechen, die bereits über Vorwissen verfügen und dieses an der HAWK weiter nutzen oder ausbauen wollen. Die inhaltsbezogene Darstellung der Möglichkeiten lässt diese technischen Komponenten weitgehend außer Acht und zeigt im Gegenzug praktische Beispiele der Anwendung. Hierdurch sollen Interessierte angesprochen werden, die bisher keine Erfahrungen in diesem Bereich gemacht haben und/oder auf der Suche nach Inspiration oder Ideen sind. Beide Themenbereiche werden kontinuierlich

gepflegt und ausgebaut mit dem Ziel, die Praxisbeispiele noch vielfältiger und interessanter zu gestalten und die technischen Betrachtungen laufend zu aktualisieren und umfassender zu ergänzen.

Schritt 4: Einführungsworkshops an allen Fakultäten

Ziele

Um das Angebot und die Unterstützungsmöglichkeiten in Bezug auf den Einsatz von Blended Learning hochschulweit bekannt zu machen, wurde während des Sommersemesters 2009 eine Blended Learning Workshopreihe „blnd_@l – Blended Learning an der HAWK“ durchgeführt. Ein weiteres Ziel dieser Workshopreihe war, die bereits aktiven Blended Learning Akteure/innen mit „neuen“ interessierten Kollegen/innen zusammenzuführen, den Austausch und die Vernetzung zu organisieren und intensive Einblicke in die verschiedenen Formen und Möglichkeiten des Blended Learning zu geben.

Konzept

Die Konzeption der Workshopreihe muss verschiedene Aspekte berücksichtigen:

- unterschiedliche Voraussetzungen und fachliche Interessen der Teilnehmer/innen;
- die räumliche Situation der Hochschule, das heißt die Verteilung auf drei entfernte Standorte (Hildesheim, Göttingen, Holzminden);
- unterschiedliche Statusgruppen und damit unterschiedliche Perspektiven, Interessen.

Daraus ergab sich dann folgendes Konzept für die Workshopreihe:

- jeder Workshop enthält einen Grundlagen- und einen Praxisteil;
- für beide Teile geben Kollegen/innen als Referenten/innen Einblicke in ihre tägliche Praxis;
- die Workshopreihe besteht aus einem zentralen Onlinekurs und wird
- durch Präsenztermine ergänzt, die rotierend an den verschiedenen Standorten der HAWK stattfinden;
- die Themen der einzelnen Workshops werden in der HAWK-Lernumgebung (<http://moodle.hawk-hhg.de>) nachbereitet, so dass auch die Kollegen/innen Online an den Inhalten teilhaben können, die an den Präsenzsitzungen nicht teilnehmen konnten;
- weiterführende Informationen, Übungen, Beispiele wurden ebenfalls in der Lernumgebung bereitgestellt.

Die Workshopreihe in Zahlen

Die Auftaktveranstaltung zur Workshopreihe fand am 31.03.2009 statt. Insgesamt wurden an den verschiedenen Standorten der HAWK bis Anfang Juni 2009 dann acht Präsenzveranstaltungen durchgeführt; es gab zwei Termine für virtuelle Workshops; teilgenommen haben insgesamt rund 40 Personen. Die Verantwortung lag in den Händen des auch schon für das ELAN-Projekt

„medialeproduktion“ zuständigen Professors und seines wissenschaftlichen Mitarbeiters. Darüber hinaus konnten weitere hausinterne Referenten/innen gewonnen werden. Der Start der Workshopreihe wurde außerdem begleitet von vier Newslettern und einer ersten Episode des blnd_@l-Podcasts.

Schritt 5: Individuelles Coaching vor Ort

Ziele/Zielgruppe

Offensichtlich war, dass vor allem die Lehrenden verstärkt motiviert werden müssen, Lehrveranstaltungen auf Blended Learning/eLearning umzustellen. So entstand im Anschluss an die Workshopreihe ein Blended Learning-Coaching für Teilnehmer/innen, die diese Methode zukünftig in ihrer Lehre einsetzen wollen. Inzwischen hat sich daraus ein hochschulweites Coaching-Angebot entwickelt.

Die Teilnehmer/innen der Workshopreihe fungieren dabei als Multiplikatoren/innen. Denn mittlerweile lassen sich auch Kollegen/innen coachen, die nicht an der Workshopreihe teilgenommen haben und zum Teil noch nicht einmal davon wussten. Der Kontakt zu diesen „Neuinteressierten“ entsteht in erster Linie über persönliche Kontakte zu Kollegen/innen, die erste (offensichtlich positive) Erfahrungen mit Blended Learning gemacht haben und weitergeben.

Inhalte/Anreizsystem/Resultate

Je nach Wunsch und Bedarf der Lehrenden findet entweder eine eher didaktische und/oder technische Begleitung statt. Der Coachingumfang reicht von einer Initialbegleitung bis hin zu einer kontinuierlichen Unterstützung bei der Materialerstellung. Das Coaching-Angebot wird inzwischen sehr gut angenommen, und es kommen verstärkt Fragen zur längerfristigen Nutzung. Da die Entwicklung und Ausgestaltung neuer Blended Learning Veranstaltungen mit einem nicht unerheblichen, zusätzlichen Arbeitsaufwand verbunden ist, wird die Umstellung von Lehrveranstaltungen auf Blended Learning mit einer Freistellung von jeweils 2 SWS honoriert (Anreizsystem für Umstellung). Aus den Coachings mit den Lehrenden sind Veranstaltungen entstanden, die eLearning-Anteile enthalten. Ein Wesen des Blended Learnings ist es, keine genauen Vorgaben über Umfang und Intensität der eLearning-Einheiten zu machen. Das ermöglicht allen Interessierten mal „reinzuschnuppern“, es mit einer Einheit zu testen oder bestehende Veranstaltungen mit einem hohen Prozentsatz an eLearning-Einheiten zu versehen. Etliche Lehrveranstaltungen wurden bereits im Sommersemester 2009 durchgeführt und/oder für das Wintersemester 2009/2010 vorbereitet.

Das Coaching in Zahlen

- Coaching von 18 Lehrenden aus fünf Fakultäten und zwei Instituten
- Unterstützung von fünf Lehrenden, die schon viele Erfahrungen haben
- Erarbeitung von ca. 70 Blended Learning Veranstaltungen

- Beratung und Planung beim Einsatz von Blended Learning Software als Projektkoordinierungssystem für zwei Projekte mit Projektpartnern/innen
- Beratung und Planung beim Einsatz von Blended Learning Software als Werkzeug für eine Machbarkeitsstudie
- Unterstützung des DFG-Projekts „Schäden durch Salze“
- Unzählige Telefon- und E-Mailsupportanfragen

Kompakt

- Welche konkrete Zielsetzung wird verfolgt?
- Wie ist die Ausgangslage bzw. was sind die Rahmenbedingungen?
- Mit welchen Problemen, Hindernissen ist zu rechnen?
- Welche Maßnahmen zur Zielerreichung sind sinnvoll bzw. erforderlich?
- Wie sind sie zu gestalten? Wer übernimmt welche Aufgabe?
- Wie können Hochschulangehörige für neue Wege und Maßnahmen motiviert werden?

3. Auswertung, Nachhaltigkeit

Das Interesse an der Nutzung und am Einsatz von Blended Learning an der HAWK ist in den letzten Monaten deutlich gestiegen. Damit hat sich der bisher beschrittene Weg als richtig erwiesen: Zu Beginn wurde eine größere Veranstaltung (Workshopreihe) durchgeführt, mit der Lust und Interesse geweckt wurden. Im Anschluss wurden dann der persönliche Kontakt und die individuelle Ansprache weiter ausgebaut.

Workshopreihe

Diese Workshopreihe war der Auftakt, das Angebot und die Unterstützungsmöglichkeiten in Bezug auf den Einsatz von „Blended Learning/eLearning“ hochschulweit bekannt zu machen. Diese Bekanntmachung hat in einigen Fakultäten besser, in anderen weniger gut funktioniert. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sie reichen von „falscher Zeitpunkt“, „zu kurze Vorlaufzeit“ bis hin zu „keine zeitlichen Ressourcen“. Dass mit einer Workshopreihe nicht alle Lehrenden gleichermaßen erreicht werden können, war von vornherein absehbar. Ziel war es vielmehr einen Anfang zu machen und Kontakte zu knüpfen; zum einen zu den Lehrenden, die an diesem Thema interessiert sind; zum anderen wurde die interne Vernetzung aller am Thema Interessierten angestrebt. Dies ist gelungen.

Interne Kommunikation

Wie oben schon erwähnt, beschränkt sich die Gruppe der Lehrenden, die Blended Learning einsetzen wollen und sich coachen lassen, inzwischen nicht mehr nur auf diejenigen, die sich in der Workshopreihe zusammengefunden haben. Der Kreis der Interessierten hat sich durch die hochschulweite „Mund-zu-Mund-Propaganda“ erheblich erweitert. Zwar ist die Anzahl der Personen, die über diese direkten und persönlichen Kontakte erreicht werden, geringer als bei fakultätsweiten und/oder hochschulweiten Informationsveranstaltungen. Die Zahl derjenigen, die im Anschluss aber tatsächlich gewonnen werden können und die zukünftig Blended Learning einsetzen, ist bei dieser eher informellen Kommunikation allerdings erheblich größer. Allgemeine Informationsveranstaltungen haben selten einen verbindlichen Charakter. Der persönliche Kontakt hingegen und das damit verbundene Erarbeiten von individuellen Einsatzszenarien zahlen sich aus. Alle Lehrenden, die auf diese Weise „gewonnen“ wurden, sind nach eigenen Aussagen zufrieden mit der Vorbereitung und, sofern sie schon stattgefunden hat, mit der Durchführung ihrer Lehrveranstaltung. Diese Zufriedenheit bezieht sich nicht nur auf die Verantwortlichen, die Möglichkeiten und Unterstützungen anbieten, sondern primär auch auf die eigene, subjektive Befindlichkeit. Diese ist besonders wichtig, weil dadurch die individuelle Motivation für die Fortführung und die Weiterentwicklung befördert wird. Ebenso wie bei den Lehrenden wächst mit zunehmendem Angebot auch die Akzeptanz und die Nachfrage auf Seiten der Studierenden. Auch dies ist eine Triebfeder für Lehrende sich weiter mit dem Thema zu beschäftigen und das Angebot auszubauen.

Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit ist gesichert dadurch, dass

- die Erweiterung des Blended Learning/eLearning-Bereiches inzwischen als Daueraufgabe am Institut für Interdisziplinäre Wissenschaften verankert ist;
- Kontinuität und Weiterentwicklung durch Sicherung der personeller Ressource gesichert sind;
- das individuelle Coaching und das damit verbundene Anreizsystem verstetigt wurden.

Hildesheim, 27.01.2010

Anlagen

- Anlage 1: Projektplan
- Anlage 2: Antrag „Teilzeitstudium“ einschl. Leitfaden
- Anlage 3: „Teilzeitstudium – Learning Agreement“
- Anlage 4: Entwurf Ordnung zur Regelung des Teilzeitstudiums an der HAWK FH HHG und
Entwurf Zusatz Immatrikulationsordnung „Teilzeitstudium“
- Anlage 5: Umfrage „Studieren mit Familienaufgaben“
- Anlage 6: Umfrage „Teilzeitstudium“
- Anlage 7: Einladung/Programm Kick-Off-Veranstaltung
- Anlage 8: Einladung/Programm/Handout Einführungsworkshop Erstkontakt
- Anlage 9: Info-Material „Flexibel studieren“ (Flyer, Plakate, Roll-Up)
- Anlage 10: Einladung/Programm Nachbereitungsworkshop

Auslandsstudium mit Kind

Toolpaper

Ein Auslandssemester mit Kind ist eine Chance -
eine Chance für Groß und Klein.
Doch es erfordert viel Balance, Vorbereitungen müssen sein.



1. Ausgangssituation

Ein Beispiel

Vor einigen Jahren kam eine Studentin und Mutter des Masterstudiengangs „Architektur“ mit folgendem Anliegen in die zentrale Koordinierungsstelle für Studierende und Mitarbeiter mit Familienaufgaben zur Beratung: Ihre Kommilitonen würden allesamt für mindestens ein Semester ins Ausland gehen. Sie wolle dem nicht nachstehen und wendete sich an das Akademische Auslandsamt und an uns und fragte, wie sie dieses ehrgeizige Ziel zusammen mit ihrer damals einjährigen Tochter vereinbaren könnte?

Das war ein Moment, in dem wir auf den Mangel an Informationen, Literatur und beispielgebenden Erfahrungsberichten gestoßen sind. Selbst das Auslandsamt stand dem Thema „Auslandsstudium mit Kind“ relativ ratlos gegenüber und war zugleich skeptisch, wie die Hürden eines Auslandsaufenthalts mit Kind zu überwinden seien. Schließlich war viel Eigeninitiative der Studentin erforderlich, um ihr Ziel anzugehen und schließlich zu erreichen. Ausschlaggebende Motivation war u.a. ein Zeitungsartikel im „Spiegel“ mit Erfahrungsberichten studierender Eltern, die den Schritt „Auslandsstudium mit Kind“ bereits gegangen waren.

Dieses Beispiel war der ausschlaggebende Anlass für die Hochschule Wismar, sich diesem Thema im Einzelfall und im Generellen anzunehmen.

Allgemeine Situation für Studierende

Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge

Im Zuge der Globalisierung erfolgt eine so genannte „Entgrenzung“ der nationalstaatlichen Bildungssysteme. Hierbei spielt der Bologna-Prozess eine entscheidende Rolle, der seit 1999 in der Förderung und Forderung der grenzüberschreitenden Mobilität von Studenten und Lehrenden auf der Basis der Einführung der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge seine zentrale Herausforderung hat. Er hat die Rahmenbedingungen für studentische Mobilität, die Formen dieser Mobilität und die Konzepte der Internationalisierung der Hochschulen verändert: Mobilität bildet die unbedingte Voraussetzung für einen Europäischen Hochschulraum.¹ Anders herum bedeutet dies, dass die Bereitschaft der Studierenden zur Mobilität, unabhängig von familiärer Bindung und Verpflichtung, heute mehr erwartet wird denn je.

Auslandsaufenthalt im Curriculum

Neben internationalen Studiengängen ist das Absolvieren eines studienbezogenen Auslandssemesters bzw. -praktikums zunehmend auch im Curriculum von regulären Bachelor- und Masterstudiengängen vorgesehen. Vor allem in den Studiengängen von Sprach-, Geistes- und Wirtschaftswissenschaften sowie im Lehramtstudium sind sie in den entsprechenden Studien- und Prüfungsordnungen z.T. verpflichtend verankert. Mit dieser „Verpflichtung“ zur Mobilität sind alle Studierenden konfrontiert. Den Studierenden eröffnen sich damit Chancen und Herausforderungen gleichermaßen.

Anforderungen des Arbeitsmarkts

Um als Absolvent einen erfolgreichen Berufseinstieg realisieren und auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, gelten allein die im Studium erworbenen Fachkompetenzen als nicht mehr ausreichend. Heute agieren Wirtschaft und Wissenschaft gleichermaßen international. Dabei bedeuten Mitarbeiter mit Auslandserfahrungen, Fremdsprachenkenntnissen, Interkulturalität und unternehmerischen Fähigkeiten einen Mehrwert für Arbeitgeber und

¹ Freier Zusammenschluss der StudentInnenschaften: Studentische Mobilität im Bologna-Prozess. www.fzs.de, abgerufen am 2.11.2009.

Unternehmenserfolg. Die wachsenden Anforderungen an die heutigen Hochschulabsolventen bewirken, dass sie neben einem exzellenten Studienabschluss Zusatzqualifikationen für den Berufseinstieg und Karriereweg anstreben.

Effekte von Auslandsaufenthalten

Nach Ergebnis der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks sehen fast drei von vier Studierenden die Motivation für einen Auslandsaufenthalt in besseren beruflichen Chancen.² Neben einem qualifizierenden Studienabschluss nimmt ein ausbildungsbezogener Auslandsaufenthalt einen wegbereitenden Stellenwert ein, da sie eine hohe fachlich-berufliche Verwertbarkeit besitzen:

- Perfektionierung von Sprachkenntnissen
- Förderung der sozialen Kompetenz, der Toleranz und des kulturellen Verständnisses
- Erweiterung von Wissen und Fähigkeiten sowie deren unterschiedliche Anwendung
- Bildung eines Netzwerks aus internationalen Kontakten
- ggf. Erwerben eines weiteren Studienabschlusses

Diese zusätzlichen Qualifizierungen erhöhen die Einstiegschancen in den Beruf und eröffnen Chancen auf dem Karriereweg in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung. Generell verbessern sich mit erlangten Auslandserfahrungen auch die Jobchancen im Ausland.

Allgemeine Mobilitätshemmnisse

Den angesprochenen Chancen stehen jedoch auch Barrieren gegenüber, denn studentische Mobilität verläuft nicht freizügig und grenzenlos.³ Es bestehen zahlreiche Hürden, die die Studierenden unabhängig von der Existenz eigener Kinder vom Auslandsstudium abhalten. Für Studenten stellen folgende Aspekte die größten Barrieren in Bezug auf einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt dar:

- Hohe Anforderungen an Sprachkenntnisse
- Umstellung auf eine neue Lebenssituation
- Zeitdruck durch straffe Bachelor-Master-Struktur
- Prüfungsüberlast
- Finanzierung der Mehrkosten
- hoher Organisationsaufwand
- unzureichende Detailkenntnis über Gastuniversität und -land
- Entfernung von Familie/ Partner/sozialen Netzwerks

Mobilität von Studierenden mit Kindern

Es darf nicht sein, dass Studierende mit Familienaufgaben bei der Erfüllung der wachsenden Mobilitätsanforderungen benachteiligt werden. Besonders alleinerziehenden Studenten und Absolventen fällt es ungleich schwerer, den organisierten Alltag am Wohnort und die unterstützenden sozialen Netzwerke aufzugeben, um für einen längeren Zeitraum im Ausland zu studieren und zu leben. Ihre häufigste Konsequenz ist, dass sie eher auf einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt (mit Kind) oder auf ein höher qualifizierendes Masterstudium im Ausland verzichten als Studierende ohne Familienaufgaben. Das belegt u.a. die 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks: „Nur 4% [der Studierenden mit Kind] beabsichtigen mit Bestimmtheit, zu Studienzwecken ins Ausland zu gehen bzw. haben dafür schon konkrete Vorbereitungen getroffen. Im Vergleich dazu hat jeder vierte

² Deutsches Studentenwerk: Studieren mit Kind – 18. Sozialerhebung des DSW, Bonn/ Berlin 2008, S. 7

³ Freier Zusammenschluss der StudentInnenschaften: Mobilitätsbarrieren. www.fzs.de, abgerufen am 2.11.2009.

der Studierenden ohne Kind entsprechend feste Pläne (24%).“⁴ Das Hauptargument, das gegen einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt spricht, besteht für Studierende mit Kind in der Trennung vom Partner bzw. von den Kindern. Sie sehen durch ihre familiären Verpflichtungen kaum Chancen zur Realisierung eines Auslandsaufenthalts.⁵ Die mittelbare Folge ist, dass sie ihre Potentiale nicht voll ausschöpfen können und schließlich nicht mit den gleichen Chancen wie ihre Kommilitonen ins Berufsleben einsteigen und Karrierewege einschlagen können.

Ihre Mitwirkung: Ermöglichen Sie zweckmäßige Verlinkungen vom Internetauftritt Ihrer Hochschule bzw. Institution zum Internetportal www.auslandsstudium-mit-kind.de. Auf diese Weise wird das Anliegen automatisch und wirkungsvoll in Ihre Einrichtung transportiert, diskutiert und ggf. von der Zielgruppe in Erwägung gezogen.

Gegenwärtig bestehen in Deutschland folgende Unterstützungsmaßnahmen hinsichtlich der „Mobilität mit Familie im Studium“:

- Auslands-BAföG mit Auslands- und Kinderbetreuungszuschlag
- Mobilitätsprogramme des Deutschen Akademischen Auslandsdienst (DAAD) mit Förderung der kindbezogenen Mehrbedarfe
- Begabtenförderungswerke des Bundesbildungsministeriums mit Kinderzuschlag und Zuschuss zu Kinderbetreuung
- Frauenspezifische Stipendien privater Stiftungen z.B. Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung
- Informationsangebot an einzelnen Hochschulen durch die Akademischen Auslandsämter sowie Gleichstellungs- und Familienbüros
- DAAD-Veröffentlichung „Generation ERASMUS – Sonderförderung für deutsche Studierende im ERASMUS-Programm“⁶ mit sechs Erfahrungsberichten Studentischer Eltern, u.a.⁷

Diese Unterstützungsmaßnahmen und -angebote werden nicht flächendeckend für alle studierenden Eltern angeboten und besitzen teilweise einen begrenzten Zugang. Aus diesem Grund besteht die Handlungsnotwendigkeit, chancengleiche Voraussetzungen in Zeiten wachsender Mobilitätsanforderungen auch für Studierende mit Familienaufgaben zu schaffen. Sie müssen bereits in der berufsqualifizierenden Studienphase chancengerecht an den Hochschulen gefördert und unterstützt werden. Wenn bereits zu diesem Zeitpunkt den Bedürfnissen von studentischen Eltern Rechnung getragen wird, werden der Wirtschaft und Wissenschaft männliche wie weibliche Fach- und Führungskräfte gleichermaßen qualifiziert zur Verfügung stehen.

Forderungen

- Familienfreundlichkeit in Bezug auf die Mobilität von studierenden Eltern darf nicht an den eigenen Hochschulgrenzen und Landesgrenzen aufhören
- Campus-Eltern sollen und müssen die gleichen Chancen zur Berufs- und Karriereförderung gewährt bekommen

⁴ Deutsches Studentenwerk: Studieren mit Kind – 18. Sozialerhebung des DSW, Bonn/ Berlin 2008 S.23ff.

⁵ Deutsches Studentenwerk: Studieren mit Kind – 18. Sozialerhebung des DSW, Bonn/ Berlin 2008 S.23ff.

⁶ Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD): „Generation ERASMUS – Sonderförderung für deutsche Studierende im ERASMUS-Programm“, Bonn 2007.

⁷ Die Auflistung liegt einer gründlichen Recherche zu Grunde, jedoch ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

→ Bei der Bewältigung der wachsenden Mobilitätsanforderungen müssen auch die Bedürfnisse von „Mobilen Familien“ integriert werden.

2. Handlungsansatz

Zentrales Vorhaben ist die Entwicklung eines für alle Interessierten zugänglichen Web-Portals mit umfassenden, zentralen Informationen zum „Auslandsstudium mit Kind“ (www.auslandsstudium-mit-kind.de). Im Fokus steht die Zielgruppe deutscher outgoing Campus-Eltern⁸, die das Portal als Planungsinstrument für Ihre Mobilitätsvorhaben nutzen können. Die Anforderungen bei der Konzeption des Portals waren,

- dem Thema „Vereinbarkeit von Mobilität im Studium mit Familienaufgaben“ eine zentrale Plattform zu geben,
- durch Recherche und Bündelung von notwendigen Informationen zu unterstützen und
- durch Erfahrungsberichte zu motivieren und Barrieren abbauen zu helfen.

Darüber hinaus galt es, die Thematik als auch das Portal in die betreffenden, koordinierenden Stellen der Hochschulen einzubringen. Dazu gehören insbesondere die Akademischen Auslandsämtern bzw. International Offices sowie die zentralen Anlaufstellen für Campus-Eltern die Familienbüros bzw. die Gleichstellungsbüros der Hochschulen.

(1) Information – Zentrales Internetportal www.auslandsstudium-mit-kind.de

Im Portal finden die Nutzer in der INFOTHEK generelle Informationen, Tipps und weiterführende Verlinkungen zu folgenden zentralen Fragestellungen:

- Familienpolitik
- Mobilitätsarten
- Unterstützende Institutionen
- Organisation (Rechte & Pflichten, Sprachkenntnisse, Einreise)
- Kosten
- Finanzierung
- Zahlungsverkehr
- Versicherung
- Reisen
- Wohnen
- Kinderbetreuung
- Leben
- Begleitung ins Ausland
- Checkliste

Zusätzlich werden in der Rubrik AKTUELLES bundesweite Veranstaltungshinweise zum Thema, Pressemitteilungen und ergänzende Veröffentlichungen und Literaturhinweise gelistet, die die Informationen des Portals ergänzen.

Über das KONTAKT-Formular des Portals können die Nutzer ergänzende Impulse zum Thema und den Inhalten des Portals einbringen und sich mit konkreten Anfragen an die Betreiber wenden. Darüber hinaus ermöglicht eine SUCHE-Option eine gezielte Recherche im Portal.

⁸ Der Begriff „Campus-Eltern“ umfasst Studierende Eltern an allen Hochschulen als auch die an Hochschulen tätigen Mitarbeiter mit Familie gleichermaßen.

Ihre Mitwirkung: Sie können weitere Informationen in die INFOTHEK sowie Ihre Veranstaltungen und Fachberichte einbringen, indem Sie diese über das Kontakt-Formular oder auf dem Postweg an uns richten.

Ihr Nutzen: Bei Interesse an einem Auslandssemester mit Ihrem/n Kind/ern können Sie sich in der INFOTHEK des Internetportals www.auslandsstudium-mit-kind.de systematisch informieren und entsprechend vorbereiten und planen.

(2) Mut und Kraft – Erfahrungsberichte studierender Eltern

- Erfahrungsberichte auslandserfahrener Campus-Eltern sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt die aussagekräftigsten Informationsquellen. Sie machen Mut und zeigen anderen Campus-Eltern, dass die Vereinbarkeit von Mobilität und Familie möglich ist und Chancen eröffnet.
- Langfristiges Ziel ist es, möglichst vielfältige Erfahrungen im Internetportal abzubilden, um möglichst unterschiedliche Familiensituationen und landespezifische Informationen zum Studium mit Kind abbilden zu können.
- Insbesondere die persönlichen Schilderungen von anderen Campus-Eltern tragen dazu bei, dass Handlungshemmnisse und Vorurteile abgebaut werden. Zusätzlich können sie hinsichtlich dessen, dass ein Auslandsaufenthalt in Verbindung mit Familienaufgaben sowohl für den weiteren beruflichen Werdegang als auch für die persönliche Entwicklung für die Eltern als auch ihrer Kinder positiv sein kann, ein Umdenken bewirken.
- Das Einstellen von Erfahrungsberichten erfolgt über einen Online-Fragebogen, in dem insgesamt fünf Rubriken abgefragt werden:
 1. Angaben zur Person
 2. Angaben zum Auslandsaufenthalt
 3. Planung & Organisation
 4. Auslandsstudium mit Kind
 5. Resümee
- Es gibt Pflichtfelder, um ein Mindestmaß an Informationen im Erfahrungsbericht abzubilden, generelle Angaben zum Auslandsaufenthalt können über Auswahlfelder mitgeteilt werden. Darüber hinaus gibt es viele Freitextfelder, in denen die Erfahrungen ohne weitere Vorgaben in den jeweiligen Rubriken eingestellt werden können.
- Der Fragebogen kann vorab angesehen werden, dass die Nutzer vorab wissen, was gefragt wird. Für das Eintragen des Berichts ist ca. eine Stunde einzuplanen.
- Der Fragebogen kann nur in einem Stück ausgefüllt werden. Wenn das Ausfüllen zwischendurch abgebrochen wird, werden die Angaben nicht gespeichert.
- Nach Ausfüllen des Fragebogens besteht die Möglichkeit, die eingegebenen Angaben zu ergänzen und ggf. zu ändern. Erst wenn der "Fragebogen endgültig abgesendet" wird, gehen die Angaben in die Datenbank ein.
- Die erfahrenen Studierenden können Kontaktadressen und Ansprechpartner angeben, die wiederum andere Studierende für ihre Planungen nutzen können.
- Die persönlichen Daten erscheinen soweit wie gewollt anonymisiert: Der Eintragende entscheidet selbst, welche Daten (z.B. Name, E-Mailadresse) für andere sichtbar sein sollen.
- Endgültig frei geschaltet und im Portal sichtbar werden die Berichte nach der Freischaltung durch die Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar.

- Für die ersten zwei Jahre ist Prämierung von sechs Erfahrungsberichten als Anreizsystem sicher gestellt; dann wird mit einer Mindestmenge an eingestellten Berichten gerechnet, die als aussagekräftige Quellen und Motivation dienen.
- Mit Hilfe einer Suchfunktion ist es zudem möglich, eingestellte Erfahrungsberichte in der hinterlegten Datenbank gezielt zu suchen. Je nach persönlicher Priorität kann eine Länder-, Sprach-, Stadt-, Studiengangs- oder Hochschulwahl getroffen werden.

Ihr Nutzen: Bei Interesse an einem Auslandssemester mit Ihrem/n Kind/ern können Sie gezielt persönliche Erfahrungsberichte von Campus-Eltern lesen und für sich Rückschlüsse ableiten.

Ihre Mitwirkung: Wenn Sie als Studierende/r bereits mit Ihrer Familie Auslandserfahrungen gesammelt haben, können sie diese anderen Campus-Eltern auf dem Internetportal zur Verfügung stellen, indem Sie Ihren persönlichen Erfahrungsbericht über den hierfür vorgesehenen Online-Fragebogen unter www.auslandsstudium-mit-kind.de einstellen.

(3) Vernetzung – Beratungsimpulse für Akademische Auslandsämter bzw. International Offices sowie Gleichstellungs- bzw. Familienbüros

- Das Internetportal zeigt beteiligten Hochschulinstitutionen auf, dass ein Auslandsaufenthalt mit Kind während des Studiums möglich ist. Die wachsende Zahl an Erfahrungsberichten im Portal ist u.a. Beleg dafür, dass es ein ernst zu nehmendes, unterstützenswertes Anliegen von Campus-Eltern ist.
- Die Informationssammlung in der INFOTHEK dient gleichermaßen auch den Akademischen Auslandsämtern sowie den Gleichstellungs- bzw. Familienbüros bei der Bearbeitung von Anfragen und Beratungen zur „Vereinbarkeit von Mobilität und Familie“ an der eigenen Hochschule.
- Die Akademischen Auslandsämter und die Gleichstellungs- bzw. Familienbüros können hinsichtlich dieser Thematik als Multiplikatoren auftreten, wenn sie sich dem Thema annehmen und es an ihrer Hochschule und an ihre Campus-Eltern weiter tragen.
- Anhand der Checkliste zur Planung und Organisation in der INFOTHEK finden die beratenden Hochschulinstitutionen generelle Empfehlungen, an das sie ihr individuelles Beratungskonzept für die Campus-Eltern an ihrer Hochschule anlehnen können.

Ihr Nutzen: Sie sind durch unsere stetigen Bemühungen auf dem aktuellen Informationsstand. Die Informationen können Sie an Ihre Hochschulangehörigen und Interessierten weitergeben.

Ihre Mitwirkung: Ihre Anregungen und Kritik sind uns wichtig. Lassen Sie uns diese bitte wissen. Bei Interesse an einer Unterstützung oder Zusammenarbeit Ihrerseits freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme.

Ihr Nutzen: Sie können Poster und Flyer zum Portal für Ihre Studierende bei uns anfordern und uns bei Bedarf um Unterstützung an Ihrer Hochschule bitten.

Ihre Mitwirkung: Bringen Sie das Thema „Auslandsstudium mit Kind“ in Ihre Hochschule ein. Nehmen Sie die Webadresse www.auslandsstudium-mit-kind.de in Ihre Linktipps für Studierende auf.

Kennen Sie Campus-Eltern, die bereits gemeinsam mit ihrer Familie Auslandserfahrungen gesammelt haben? Weisen Sie sie bitte auf das Internetportal hin - jeder dort eingestellte Erfahrungsbericht ist ein wichtiger Beitrag!

Laden Sie Ihre auslandserfahrenen Campus-Eltern ein, von ihren Erfahrungen zu berichten bzw. veranstalten Sie ein regelmäßiges Infoseminar für Ihre Campus-Eltern zum Thema.

(4) Weiterentwicklung – Ausbau des Portals

Nach Aufbereitung und Bewerbung des Themas 2008-2010 ist der nächste Schritt seine feste Verankerung in der Hochschullandschaft und die aktive Mitwirkung der Beteiligten an der Schnittstelle Internationalisierung bzw. Studierendenmobilität ↔ Gleichstellung bzw. Vereinbarkeitspolitik. Die Hochschule Wismar ist bestrebt, das Internetportal mit der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule als Kontaktstelle langjährig zu halten und im bislang angeschobenen Prozess als Koordinierungsstelle des Portals durch weitere Impulse zur Verbesserung der Situation von „Mobilen Familien“ beizutragen.

Ansätze zur Weiterentwicklung:

- Fortlaufende Aktualisierung und Ausbau der INFOTHEK durch die Hochschule Wismar als Betreiber des Portals
- Erweiterung des Portals auf die Zielgruppe der incoming students durch strukturelle, thematische Erweiterung des Portals mit zusätzlicher englischer Übersetzung
- Erweiterung und Anpassung des Portals um folgende Themenblöcke:
 - Auslandspraktika mit Kindern
 - Auslandsaufenthalt von Promovenden mit Kindern
 - zeitweise Berufstätigkeit von Hochschulmitarbeitern mit Kindern an einer ausländischen Hochschule
- Einrichtung eines Forums zur weiteren Vernetzung der Campus-Eltern untereinander
- Erweiterung um Informationen zu Hochschulstandorten mit familienfreundlichen Profilen

3. Erfahrungen

Positives

- Am eigenen Hochschulstandort Wismar fanden intensive und sehr persönliche Beratungen von einzelnen Campus-Eltern statt. Daraus folgten aussagekräftige Rückkopplungen während und nach den Auslandsaufenthalten, die wiederum bei der Konzeption und fortwährenden Entwicklung des Portals inhaltliche Berücksichtigung fanden. Nach anfänglichen Bedenken wird das Thema an der Hochschule gemeinsam bearbeitet, wobei das International Office weiterhin erste Anlaufstelle für alle Auslandsvorhaben ist. Das Thema und Anliegen wird durch alle betreffenden Institutionen der Hochschule gemeinsam beworben und vorangebracht.

- Im Zuge der Onlineschaltung des Portals erfolgte auch die Kontaktaufnahme zum Deutschen Akademischen Austausch Dienst (DAAD) u.a. als Herausgeber der Publikation „Generation ERASMUS – Sonderförderung“⁹. Das Portal und das Projektvorhaben wurden vorgestellt und es erfolgte ein Austausch zu gegenseitigen Erfahrungswerten. Zusätzlich konnten über das DAAD-Alumni-Netzwerk Erfahrungsberichte von DAAD-Alumni mit Kind für das Portal gewonnen werden. An verschiedenen Stellen erfolgt eine gegenseitige Verlinkung zueinander.
- Die Initiative und das Portal wurden im Zuge seiner Onlineschaltung an weitestgehend alle bislang als Familiengerecht zertifizierten Hochschulen bundesweit durch Telefonate, Rundmail und Zusenden der Flyer zum Projekt bekannt gemacht. Die Rückkopplungen der Auslandsämter und Familienbüros waren überwiegend positiv: Sie begrüßten die Initiative, Informationen zum Thema nun zentral abrufen zu können, schilderten eigene Beratungserfahrungen und vermittelten vereinzelt den Kontakt zu auslandserfahrenen Campus-Eltern der eigenen Hochschule. Je nach Hochschulprofil und –Größe reichten die Erfahrungen von vereinzelt Anfragen zum „Auslandsstudium mit Kind“ bis hin zu regelmäßig realisierten Vorhaben von studierenden Eltern. Generell erfolgte eine Verlinkung auf das Portal.
- Mit Bekanntwerden der Initiative und des Internetportals folgten bundesweite Einladungen zu Tagungen und Informationsveranstaltungen, um einerseits das Portal vorzustellen als auch Campus-Eltern generell zum Vorhaben zu beraten.
- Darüber hinaus meldeten erfahrene Campus-Eltern in Eigeninitiative auch Knackpunkte und Stolpersteine ihres persönlichen Auslandsstudiums mit Kind zurück z.B. rechtliche Situation zum Sozialleistungsbezug als Stipendiat während des Auslandsaufenthalts.

Negatives

Das Vorhaben zum Auslandsstudium mit Kind steht und fällt mit einer zuverlässigen Finanzierung, das vermittelte die überwiegende Mehrheit an Rückkopplungen von Campus-Eltern und zuständigen Hochschulinstitutionen. Auch wenn durch die Sondermittel des DAAD und des ERASMUS-Programms, der Begabtenförderungswerke, das Auslands-BAföG und u.a. der Umstand „Mobilität mit Kind“ durch Mehrbedarfe berücksichtigt wird, ist diese wichtige Planungsgröße während der Organisation im Vorfeld unklar bzw. erst mit der Zusage bzw. Absage der Finanzierungsbewerbung ab einem bestimmten Zeitpunkt der Vorbereitungen zuverlässig beziffert. Aus diesem Grund ist die Unsicherheit einer nicht kalkulierbaren Unterstützungsgröße das häufigste Votum von Campus-Eltern den Schritt ins Ausland erst gar nicht in Angriff zu nehmen.

⁹ Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD): „Generation ERASMUS – Sonderförderung für deutsche Studierende im ERASMUS-Programm“, Bonn 2007.

Julia aus Berlin war mit Finn (1) in Paris, Frankreich:

„Vor Antritt der Reise wollte ich mich erkundigen, welche Leistungen im Ausland übernommen werden. Das Erasmusstipendium, das auch jeder „normale“ Student bekommt, würde bei weitem nicht ausreichen. Nach dem ich in sämtlichen zuständigen Büros an meinem Institut immer wieder weg geschickt wurde, weil niemand sich mit meinem „Problem“ auskannte bzw. eine Lösung parat hatte, ging ich in die Sozialberatung des Asta. Erst dort erfuhr ich von der Sonderförderung im Rahmen des Erasmusprogramms für Studierende mit Kind. Als junge, studierende Mutter, hätte ich ohne die Sonderförderung nicht ein Semester in Paris studieren können. Insofern bin ich dankbar dafür, dass eine Förderung existiert, die Studierende in besonderen Situationen unterstützt, die den Wunsch haben im Ausland zu studieren. Ich möchte jedem, der in einer ähnlichen Situation ist, nahe legen diese Chance zu nutzen, auch wenn es einen Mehraufwand bedeutet.“

Forderung

→ Es bedarf einer unabhängigen, generellen, zuverlässigen Finanzierung zu Vorhaben „Mobilität mit Familie“. Die Zugangskriterien hierzu müssen chancengerecht, unabhängig und breit angelegt sein. Vor allem müssen sie den Anforderungen von Familien entsprechen, um so für mehr Chancengerechtigkeit bei den wachsenden Mobilitätsanforderungen gerecht zu werden.

4. Checkliste zur Vorbereitung eines Auslandsstudiums mit Kind

Die Organisation zum Auslandsstudium mit Kind ist individuell sowie vielfältig. Welche Vorbereitungen zu welchem Zeitpunkt anstehen, wird im Folgenden als Checkliste¹⁰ bereit gestellt. Dabei sind alle Zeitangaben und Hinweise nur als Empfehlungen zu verstehen. Je nach Angebot der eigenen Hochschule, der Gasthochschule und der eigenen Familiensituation können Vorbereitungszeit und Organisationsaufwand von unseren Angaben abweichen.

1 1/2 Jahre vorher - Wohin soll es gehen?

- Auswahl des Gastlandes und der Gasthochschule
- zur Orientierung helfen Erfahrungsberichte mobilitätserfahrener Campus-Eltern
- Ansprechpartner: Akademisches Auslandsamt bzw. zuständiger Beratung am Fachbereich/ Institut oder ggf. die Studienberatung
- Informationen zu Mobilitätsprogrammen der Heimathochschule einholen - möglichst passend für das eigene Studienfach
- Weitere Anlaufstelle: Gleichstellungs- bzw. Familienbüros an der Hochschule
- Für viele studienbezogenen Auslandsaufenthalte sind Grundkenntnisse der Landessprache Bewerbungsvoraussetzung. Also vorbereiten und ggf. zum Sprachkurs anmelden!

¹⁰ Eine laufend aktualisierte Version finden Sie unter <http://www.auslandsstudium-mit-kind.de/infothek/checkliste.html> sowie in den Rubriken der INFOTHEK des Portals. Kein Anspruch auf Vollständigkeit.

15 Monate vorher - Check up!

- Jetzt klären am Fachbereich/Institut/Auslandsamt, welche Studienleistungen im Ausland erbracht werden müssen, damit sie im Nachhinein anerkannt werden.
- Kosten für Auslandsaufenthalt recherchieren und kalkulieren
- Mögliche Finanzierungsquellen zum Auslandsaufenthalt mit Familie recherchieren z.B. Auslands-Bafög, Begabtenförderungswerke und notwendige Unterlagen zusammenstellen!
- Wichtig: Vor allem die kindbezogenen Mehrkosten z.B. Kinderbetreuung müssen für Antragstellung belegt werden

1 Jahr vorher - Finanzierung regeln

- Finanzierung sichern (Bewerbungsfristen beachten!)
- Impfcheck für die ganze Familie
- Laufende Verträge durchsehen und ggf. kündigen, um so Fixkosten in der Heimat reduzieren

Neun Monate vorher

- Einreise- und Visabestimmungen zum Gastland recherchieren und ggf. beantragen
- Unterlagen für Auslands-Bafög zusammenstellen und beantragen

Ein halbes Jahr vorher

- Ggf. Urlaubssemester beantragen
- Rücksprache mit Kita zu Auslandsplänen → Verfahrensweise zum Betreuungsplatz nach der Rückkehr besprechen, ggf. Schule informieren
- Auslandsaufenthalt mit Kind bei Behörden (z.B. Familienkasse) anzeigen
- Wohnungsnachfolge klären z.B. Zwischenmiete, Nachmiete, Kündigung
- Kindgerechte Reiseverbindungen recherchieren
- Auslandsamt der Gasthochschule - am besten telefonisch - kontaktieren und Auslandsstudium mit Kind ankündigen
- Ggf. Vorabbesuch einplanen

Drei Monate vorher

- Reisedokumente beantragen oder verlängern
- Auslands-Versicherungsschutz für die ganze Familie klären und ggf. zusätzliche Versicherungen für Auslandsaufenthalt abschließen
- Wenn Budget und Entfernung es zulassen: Kurztrip zum Reiseziel, um z.B. Wohnungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten besichtigen

Zwei Monate vorher

- Spätestens jetzt Reiseverbindung festlegen und ggf. buchen
- Wohnungsangebote finden sich im Internet, Aushängen vor Ort oder sind beim International Office der Gasthochschule zu erfragen
- Unterkunft unbedingt persönlich besichtigen – nicht aus dem Ausland mieten!
- Provisions- und Kautionszahlungen einkalkulieren

- Ggf. familienfreundliche Herberge für die ersten Tage im Zielort buchen
- Vorsorgliche Arztbesuche und Reiseapotheke für die ganze Familie zusammenstellen

Sechs Wochen vorher - Reisefieber

- Post zu Eltern oder Freunden umleiten lassen
- Gemeinsames Kofferpacken

Ein Monat vorher - Jetzt geht's los!

- Wohnungsübergabe
- Ab- und Anreise

Die ersten Wochen: Ankommen

- Orientieren und Eingewöhnung
- Kontakt zum International Office der Gasthochschule aufnehmen
- Wohnungssuche und Kinderbetreuung
- An Einführungsveranstaltungen für Austauschstudierende teilnehmen – mit Familie!

Und danach:

- Nach Rückkehr müssen Kosten als Belege in Original als Nachweis der tatsächlich entstandenen Mehrkosten eingereicht werden z.B. Mietvertrag, Kontoauszüge, Rechnungen, Quittungen, Flugtickets etc.
- Erfahrungsbericht ans Auslandsamt, Mittelgeber und unter www.auslandsstudium-mit-kind.de einstellen!

***Ihr Nutzen:** Bedienen Sie sich unserer Empfehlungen bei Ihren Vorbereitungen zum Auslandsstudiums mit Kind bzw. bei Ihren diesbezüglichen Beratungen an Ihrer Hochschule.*

*Führen Sie Beratungen in Anlehnung an unsere laufend aktualisierte **Checkliste** im Portal (<http://www.auslandsstudium-mit-kind.de/infothek/checkliste.html>) durch und passen Sie sie die Begebenheiten an Ihrer Hochschule an. Geben Sie Ihren Studierenden Rückenwind beim Vorhaben, mit Kind im Ausland zu studieren.*

5. Informationsmaterial

***Ihr Nutzen:** Sie können folgendes Informationsmaterial in gedruckter Form kostenneutral bestellen und so gezielt an Ihrer Hochschule für die Initiative zu werben (so lange der Vorrat reicht):*

- *Faltblatt A4 deutsch*
- *Faltblatt A4 englisch*
- *Poster A4 deutsch.*



Check in – Auslandsstudium mit Kind
Ein Vorhaben der Hochschule Wismar



Deckblatt Faltblatt „Auslandsstudium mit Kind“ 2009

Mit Kind ins Ausland: Internetportal hilft

03.24.25.10.09

Das Semester im Ausland gehört für ambitionierte Studenten längst dazu – ein Projekt an der Wismarer Hochschule unterstützt studierende Eltern.

Von NICOLE HOLLATZ

Wismar (OZ) Gretas erstes Wort war „Mãe“, portugiesisch für Mama. Ihr zweites Lebensjahr hat die kleine Wismarerin in Portugal verbracht. Ihre Eltern, Cindy Kruske (27) und Christian Meisner (31), haben dort Architektur studiert. Trotz Kind und dank der Unterstützung der Hochschule Wismar.

„Wir waren vor Gretas Geburt schon in Spanien zum Praktikum und wollten auch im Studium noch einmal für längere Zeit ins Ausland gehen“, sagt Cindy Kruske. Das Jahr in Portugal war eine gute Erfahrung für die kleine Familie. Obwohl es damals eine Menge Probleme gab. „Wir mussten eine kindgerechte, bezahlbare Wohnung finden, in einem Land, in dem offene Stromleitungen im Wohnzimmer nor-

mal sind“, erzählt Papa Christian. Dagegen sei der Kindergarten in Porto eine echte Überraschung gewesen. Betreuung von 8 bis 19.30 Uhr, ein einkommensabhängiger Elternbeitrag von moderaten 70 Euro und liebe, hilfsbereite Menschen vor Ort. „Wir hatten ein gutes Gefühl, weil Greta so gut betreut wurde – dann studiert es sich gleich viel besser“, erzählt der Student.

„Ein Auslandssemester ist mittlerweile Standard“, sagt Anja

Graeff (26) von der „Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule“ an der Wismarer Hochschule. „Viele Studenten mit Kind kommen gar nicht auf die Idee, ins Ausland zu gehen.“

Chancengleichheit trotz Kind – ein Onlineportal der Hochschule soll studierenden Eltern den Aufenthalt im Ausland erleichtern, egal wo sie studieren. Sprachstudentin Margrit aus Bremen war mit Anna (4) in China, Kunststudentin Eva aus Düssel-

dorf mit Luise (1) in Frankreich, Geografie-Studentin Toni aus Bremen mit Alma (1) in Vietnam – und die Wismarer Cindy und Christian mit Greta in Portugal.

Im Onlineportal www.auslandsstudium-mit-kind.de sind ihre Erfahrungsberichte zu lesen. „Die Studenten geben anderen Eltern Tipps für die Vorbereitung eines Auslandssemesters“, erklärt Anja Graeff. Sie hat viele Hochschulen bundesweit angeschrieben. „Es gab auch Unis, die der Meinung waren, ein Auslandssemester mit Kind würde nicht gehen. Aber die Erfahrungsberichte im jungen Portal zeigen, es geht und es ist längst kein Nischenthema mehr.“

Einer der zahlreichen Tipps: Nicht mit Kind auf Wohnungssuche gehen. Die Wismarer Hochschule hat Cindy Kruske und Christian Meisner mit Rat und Tat geholfen. „Wichtig war uns die Betreuung in der Zeit, der regelmäßige Kontakt zur Hochschule, man hat sich nicht so allein in Portugal gefühlt“, meint Cindy Kruske im Nachhinein. Sie hat übrigens ihre Masterarbeit während des Auslandssemesters geschrieben.



Waren ein Jahr lang zum Studium in Portugal: Cindy Kruske (27) und Christian Meisner (31) mit ihrer Tochter Greta (2). Foto: Hollatz

Zeitungsartikel der Ostsee-Zeitung vom 24./25. Oktober 2009

Impressum

Herausgeber: Hochschule Wismar
Postfach 1210
Tel.: 03841 753 -0
www.hs-wismar.de

Redaktion: Anja Graeff, Dörte Joost
Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar
Hochschule Wismar, Februar 2010
E-Mail: familiengerechte-hochschule@hs-wismar.de

Auf eine ausdrückliche Verwendung von männlichen und weiblichen Bezeichnungen wurde verzichtet. Die Redaktion geht davon aus, dass sich Personen beider Geschlechter angesprochen fühlen.

„Starthilfe“ für Campus-Eltern

Toolpaper

Wie es oft heißt: Aller Anfang ist schwer.
Doch wie man nun weiß, es gibt Hilfe und mehr.





1. Ausgangssituation

Ein Beispiel

Im Jahr 2006 kam eine Studentin des Bachelorstudiengangs Betriebswirtschaftslehre sowie Mutter von zwei kleinen Kindern in die Beratung der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar. Sie wirkte völlig erschöpft und war sichtlich verzweifelt. Sie berichtete, dass sie trotz der Geburt ihres zweiten Kindes kein Urlaubssemester eingelegt hatte, sondern nur innerhalb der gesetzlichen Mutterschutzfrist ihr Studium aussetzte und mit der Unterbringung beider Kinder in der Krippe versuchte, planmäßig weiter zu studieren.

In den folgenden Monaten kam sie jedoch in die Situation, dass ihre beiden Söhne häufig krank wurden, sie das Studienpensum kaum erbringen konnte und ihr aktuell acht Prüfungen im Prüfungszeitraum von drei Wochen bevorstünden. „Das Kind schien in den Brunnen gefallen zu sein.“ Nach dem ersten ausgedrückten Bedauern, dass die Studentin den Weg nicht rechtzeitig in die Beratung der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar fand, wurde gemeinsam ein Notfallplan erstellt und schrittweise umgesetzt. Dazu zählten in erster Linie individuelle Absprachen mit den betreffenden Professoren zur Erbringung von alternativen Prüfungsleistungen und Einzelprüfungen.

Das Resultat dieser kompakten Regelung war, dass die Studentin ihren Studien- und Familienalltag fortan befreiter meisterte und zur Freude des Teams der Koordinierungsstelle regelmäßig die Campus-Krabbelgruppe besuchte und mit anderen Campus-Eltern in Kontakt kam. Schlussfolgerung aus dieser Situation für die Beratenden war, von Anfang an mit werdenden Eltern bzw. neu immatrikulierten Studierenden mit Kindern in Kontakt zu kommen und rechtzeitig unterstützend zu wirken.

Allgemeine Situation

Durch die Grenzen des Datenschutzes und des elektronischen Verwaltungssystems kann derzeit nur eine sehr lückenhafte Erfassung und Kontaktierung der Zielgruppe erfolgen. Dies hat zur Folge, dass Campus-Eltern mit Bedarf an Informationen und Beratung zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie durch die Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar nur unzureichend erreicht werden. Gleichzeitig fühlen sich Studierende und an der Hochschule angestellte Eltern bei Fragen zur Vereinbarkeit zum Teil alleine, da sich die einzelnen Campus-Eltern untereinander nicht selbstverständlich kennen lernen und häufig ratlos sind, wo sie Beratung und unterstützende Angebote für ihre Anliegen finden können.

Trotz umfangreicher Bekanntmachung und mittlerweile hohem Bekanntheitsgrad der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar finden „Angebot und Nachfrage“ meist (zu) spät zueinander. Insbesondere Studierende mit Kindern nutzen die Beratung und Unterstützung häufig erst in Notsituationen.

2. Handlungsansatz und Umsetzung

Zentrales Anliegen bei der Weiterentwicklung der Familiengerechten Hochschule Wismar ist ein ganzheitliches familienfreundliches Angebot. Es reicht derzeit von einem Beratungs- und Informationsangebot für werdende Eltern, einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung auf dem Campus über Freizeitangebote für Eltern und Kinder, die monatliche Kinder-Uni, das Netzwerk Campus-Eltern, einer Wunsch Oma & Opa Börse und die SeniorenUni.

Besonderen Handlungsbedarf bergen jedoch noch die Bereiche Erstkontakt, gezielte Begleitung mit präventivem Charakter und eine damit einhergehende Bekanntmachung der familienorientierten Angebote von Anfang an. Die Zielgruppe sind werdende Eltern bzw.



Studierende und Beschäftigte mit Neugeborenen bzw. auch neu immatrikulierte bzw. angestellte Eltern. Am Standort Hochschule Wismar ergab sich aus dieser Situation folgender Handlungsansatz:

(1) Systematische Datenerfassung der Campus-Eltern

Um beidseitig den Informationsfluss zu verbessern und mehrere Kommunikationswege nutzen zu können, ist eine systematische Erfassung und –Kontaktpflege von grundlegender Bedeutung. Das von der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar gewählte Mittel ist ein spezielles Anmeldeformular sowie geebnete Wege der Verteilung und des Rücklaufs.

- Entwicklung eines Formulars zur Erfassung von Campus-Eltern mit folgenden Inhalten: Persönliche Kontaktdaten, Hochschulbezogene Informationen z.B. Studiengang, Angaben zum Familienstand, Abfragen zum Bedarf an familiengerechten Angeboten, Datenschutzvermerk.¹
- Genehmigung des Formulars durch Verwaltungsleitung und Datenschutzbeauftragten der Hochschule
- Einstellen als Online-Formular auf den Internetseiten der Hochschule/ Rubrik Familiengerechte Hochschule
- Aktive Ausgabe des Anmeldeformulars über Studienberatung und Studienbüros
- Flyer zur Familiengerechten Hochschule und Anmeldeformular als Bestandteil der Erstsemestermappen (jährlich)
- Auslage des Formulars auf dem Campus und in der Kita
- Verwaltung und Pflege der Kontaktdaten in einer Datenbank (Exmatrikulationen vermerken, Adressen mit Verwaltungssystem abgleichen, etc.)
- Jeweiliges Bearbeiten des angegebenen Bedarfs der Campus-Eltern
- Stetige Aktualisierung/ Anpassung des Formulars

(2) Einbinden von Unternehmen in die Familiengerechte Hochschule Wismar

Um einerseits das Thema Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie über die Hochschulgrenzen hinaus zu kommunizieren und gleichzeitig Angebote von Unternehmen aufzugreifen, sind Kontakt und Kooperationen mit regionalen Einrichtungen und Unternehmen von unschätzbarem Wert.

- Darstellung des Konzepts und der Angebote der Hochschule für Campus-Eltern und insbesondere des ganzheitlichen Ansatzes zur „Starthilfe“ an Hochschulkooperationspartner im Beratungsbereich sowie an Unternehmen, die mit dem Career Service der Hochschule in Verbindung stehen
- Gewinnen von Sponsoren bzw. Erzielen von günstigen Angeboten zu ausgewählten Bestandteilen eines geplanten Begrüßungspäckchens, das im Rahmen der „Starthilfe“ an Campus-Eltern mit Neugeborenen übergeben werden soll
- Gemeinsame Erörterung zur Zusammenarbeit bei Angeboten und Veranstaltungen der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule

(3) Verbesserung der Infrastruktur

Service orientierte Einrichtungen, die zentrale Anlaufstellen für Netzwerktätigkeit und Beratungen sind, bedürfen allgemein zugänglichen und am Angebot ausgerichteten Räumlichkeiten. Für die Zielgruppe der Campus-Eltern und ihrer Kinder bedarf es möglichst an funktionalen, aber auch einladenden und v.a. kindgerechten Strukturen. Zur familienfreundlichen Infrastruktur der Hochschule Wismar gehören folgende Räumlichkeiten bzw. Objekte, die in den letzten Jahren erstellt, erweitert bzw. renoviert wurden:

¹ Details siehe Abschnitt 4



- Wickelplätze in Hauptgebäude, Fakultäten, Bibliothek und Verwaltungsgebäuden
- Eltern-Kind-Bereich „Zwergenstube“ mit geräumigem Spielzimmer, Schlafzimmer, kleiner Küche und Kinderbad
- Elternarbeitsplatz für 1 - 2 Personen mit einem stationären PC (direkt neben der „Zwergenstube“)
- Familienfreundlicher Beratungsraum für max. 12 Personen (neben der „Zwergenstube“)
- Familienfreundliche Ausstattung der Mensa mit Kinderecke und Kindermenü
- Ausleihbare Spielekisten für den Campus (Studentisches Projekt an der Hochschule mit abschließender Realisierung)

Von besonderem Wert und hoher Nachhaltigkeit ist die Einbindung der Campus-Eltern bei der Einrichtung und Gestaltung der familienfreundlichen Strukturen z.B. gemeinsame Renovierungsarbeiten des Eltern-Kind-Bereichs.

Zusätzlich findet sich das Thema „Familie“ an der Hochschule Wismar in vielen Bereichen wieder: Durch innovative, studentische Projekte an den Fakultäten wird das Thema an der Hochschule in exzellenter Weise kommuniziert und sichtbar. So entstanden u.a. auch eine Schnullerkette für das Begrüßungspäckchen, individuelle Geburtstagskarten für Campus-Kinder und Mobile Spielekisten zur Ausleihe auf dem Campus.

(4) Begrüßen und Beraten

Ein persönliches „Herzliches Willkommen“ verbunden mit einem Begrüßungsgeschenk für Eltern und Nachwuchs durch die Hochschule lässt junge Campus-Eltern trotz ihres vollen Terminkalenders in die Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule finden. In Verbindung mit der Übergabe eines individuellen Begrüßungsgeschenks findet spätestens zu diesem Zeitpunkt der erste Kontakt zu den Mitarbeitern statt. Ziel ist es, über den persönlichen Kontakt die familienfreundlichen Angebotsstrukturen auf dem Campus und alles Wissenswerte in kompakter Form bekannt zu machen und frühzeitig auf Beratungsbedarfe zur Vereinbarkeit reagieren zu können. Gleichzeitig erfahren die Campus-Eltern durch das Begrüßungsgeschenk eine persönliche Wertschätzung durch ihre familiengerechte Hochschule bzw. Arbeitgeber.

Konzept des Anreizsystems zur Erhöhung der Zahl der Erstkontakte von Campus-Eltern:

- Ideensammlung für den Inhalt eines Begrüßungspaketes: schöne wie auch nützliche Produkte für Mutter, Vater und Kind
- Zusammenstellung von kostenfreien Artikeln mit regionalem Bezug Informationsmaterialien, Werbung von Fachgeschäften, Weiterbildungsträgern, etc.)
- Einholen von Angeboten zu kostenpflichtigen Artikeln und Vergabe von Aufträgen
- Durchführung eines studentischen Projekts „Schnullerkette“ an der Fakultät Gestaltung als Bestandteil für das Begrüßungspäckchen
- Erstellung eines Babybodys mit dem Hochschulslogan „Mit allen Wassern gewaschen“ (Aufnahme ins Sortiment der Hochschulmarketingartikel)
- Fertigstellung von 50 Begrüßungspäckchen für neue Campus-Eltern
- Offizieller Beginn der „Starthilfe“ durch Übergabe des 1. Begrüßungspäckchens durch die Hochschulleitung
- Bekanntmachung des Angebots „Starthilfe“ auf den Internetseiten der Hochschule, in der regionalen Tagespresse und regionalen Familienzeitschriften sowie durch Hinweise auf Plakaten und Flyer auf dem Campus
- Beratung von Campus-Eltern während Schwangerschaft, nach Immatrikulation bzw. Anstellung: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und zu Angeboten der Familiengerechten Hochschule Wismar



- Nach der Geburt bzw. Immatrikulation oder Anstellung: Übergabe des Begrüßungspäckchens für neugeborene Campus-Babys, Einladung zum nächsten Campus-Elterntreffen und Campus-Krabbelgruppe, Kontaktvermittlung ins Netzwerk Campus-Eltern, weiterführendes Beratungsangebot
- Bildliche Dokumentation der begrüßten Campus-Eltern

(5) Begleiten und Netzwerken

Um die Familienfreundlichkeit der Hochschule spürbar zu verbessern, bedarf es einer kontinuierlichen Arbeit gemeinsam mit den Campus-Eltern. Nicht selten ergeben sich innerhalb des Netzwerks wertvolle Kontakte und auch Freundschaften. Auch die Mitarbeiter der Koordinierungsstelle erhalten auf diese Weise eine wertvolle Rückkopplung für ihre Arbeit.

- Organisation von Treffen „erfahrener und frisch gebackener Eltern“ der Hochschule
- Einbindung ins Netzwerk Campus-Eltern (gegenseitige Partizipation)
- Angebot eines Elternarbeitsplatzes mit PC-Arbeitsplatz (Zugang durch elektrisches Schloss mit Freischaltung für einzelne Studenten-/Mitarbeiterausweise)
- Nutzung des Eltern-Kind-Zimmers „Zwergenstube“ für selbstorganisierte Treffen und Arbeitsgruppen
- Initiierung von monatlichen, themenbezogenen Treffen von Campus-Krabbelgruppe und Campus-Spielkreis
- Jährliche Durchführung eines Hochschulkindertages auf dem Campus
- Versand von Geburtstagskarten an Campus-Kinder

3. Erfahrungen

Positives

- Wirksamer Impuls des Themas „Familie“ an der Hochschule
- Wirkungsvolle Bewerbung der „Starthilfe“ v.a. durch Pressemitteilungen sowie Aushängen auf dem Campus und Informationen übers Internet
- Angebot „Starthilfe“ zeigt gewünschte Wirkung: Studierende und Angestellte (werdende) Eltern nehmen das Beratungsangebot verstärkter an
- Im Jahr 2009 Übergabe von 15 Begrüßungspäckchen an Campus-Eltern
- Deutliche Zunahme von erfassten und begleiteten Campus-Eltern
- Gewachsener Zulauf zu Campus-Krabbelgruppe und Campus-Spielkreis
- Vergrößerung und Stabilisierung des Netzwerkes Campus-Eltern
- Großes Interesse an Beteiligung am Begrüßungspäckchen seitens regionaler Unternehmen und Kooperationspartner der Hochschule
- Signalisierung über generellen Unterstützungsbedarf und Verbesserungsmöglichkeiten zum Thema „Familie“ auf dem Campus von Mitarbeitern, Professoren und Bereichen der Hochschule an die Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar

Negatives

- Noch keine vollständige kostenneutrale Realisierung des Begrüßungspäckchens durch Unternehmenskooperationen

4. Informationsmaterial/Anlagen

- Erste Übergabe des Begrüßungspäckchens der Hochschule Wismar
- Pressemitteilung zur Übergabe eines Begrüßungspäckchens durch die Sozial- und Gesundheitsministerin M-V Manuela Schwesig
- Datenerfassungsblatt Campus-Eltern



Studentin Katrin Gutt (Mitte) mit Söhnchen Benjamin (4 Wochen) war die erste „Campus-Mutti“, die aus den Händen des Rektors, Prof. Grünwald (rechts), in der „Zwergenstube“ ein Begrüßungspäckchen erhielt. Grit Hartig (links) vom Büro für Campus-Eltern befestigt testweise das Hochschul-Schnullerband. (9.2.2009)



Ein Begrüßungspäckchen für junge Mütter gehört zur „Familiengerechten Hochschule“ in Wismar dazu. Sozialministerin Manuela Schwesig (l.) übergab dies an Anne Hackbarth (28). Der weiße Body mit Hochschul-Logo und der Aufschrift „Mit allen Wassern gewaschen“ ist Taavi (jetzt acht Wochen alt), dem Sohn von Anne Hackbarth, allerdings noch etwas zu groß.

Fotos (2): now

Sozialministerin begeistert von familiengerechter Hochschule

In Wismar erstmals Preis der Helga-Kramer-Stiftung verliehen

Wismar – Manuela Schwesig, Landesministerin für Soziales und Gesundheit, besuchte am Mittwoch vergangener Woche die Wismarer Hochschule. Die Stippvisite hatte einen besonderen Grund: fünf Jahre „Familiengerechte Hochschule“. Ein Jubiläum, das mit einer Feierstunde im Haus 7a begangen wurde. Viele Gäste erleben außerdem eine Ausstellung und eine Preisverleihung.

„Ich finde es toll, dass es gerade wieder die Hochschule-Wismar war, die den Anstoß gab, über familiengerechte Studienbedingungen nachzudenken“, so die begeisterte Ministerin. „Schön, dass hier Eltern unterstützt und die Bedingungen immer besser werden.“ Schwesig nannte als Stichpunkte die flexible Kinderbetreuung, die individuellen Studienpläne und Prüfungstermine für die mehr als 450 Campus-Eltern und das familienfreundliche Umfeld. Neben materieller Unterstützung seien auch Solidarität und Wertschätzung von großer Bedeutung. „Studium und Familie lassen sich durchaus vereinbaren.“

Für die entsprechenden Bedingungen sorgt die Koordinierungsstelle „Familienfreundliche Hochschule“. Dörte Joost, Jessica Bernert, Anja Graeff und Steffi Köpcke beraten im



Noreen Ruhnu (29) erhielt als erste Absolventin der Hochschule Wismar den Helga-Kramer-Preis für die beste Examensarbeit einer alleinerziehenden Mutter.

Haus 21 unter anderem zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und zum Auslandsstudium mit Kind, sie zeigen Wickel- und Stillmöglichkeiten auf dem Campus und bieten einen Elternarbeitsplatz mit integriertem Spielzimmer. Weitere Vorzüge der „Familiengerechten Hochschule“ sind beispielsweise das Kindermenü und die familiengerechte Ausstattung in der Mensa, Krabbelgruppen und Spiel-

kreistreffen, Kontaktvermittlung zur Kita „Wellenreiter“ auf dem Campus, Träger ist der Kinderwelt Wismar e. V., und die Oma-OPA-Leihbörse. Neue Pläne gibt es schon, etwa eine unbedingt notwendige Kurzzeit- bzw. Notfallbetreuung.

Das Motto der Feierstunde „Wir ziehen den Hut“ wollte Hochschulrektor Prof. Dr. Norbert Grünwald wörtlich genommen wissen. Die „Familiengerechte Hochschule“ sei zu einem Markenzeichen geworden, das die Bildungseinrichtung attraktiver mache und „auf das wir stolz sind. Der Hut ist vor all jenen zu ziehen, die dies verwirklicht haben.“ Auf dem Erreichten werde man sich nun aber nicht ausruhen.

Für so manche Mutti war dieses besondere Profil der Hochschule auch Grund, sich in Wismar einen Studienplatz zu suchen. Wie für Anne Hackbarth (28), die am vergangenen Mittwoch das Begrüßungspaket der Hochschule für ein neues Campusbaby erhielt. Ihr Sohn Taavi ist jetzt acht Wochen alt. Außerdem sind da noch drei weitere Geschwister. Anne Hackbarth, die mit der Familie von Greifswald nach Wismar gezogen war, studiert Betriebswirtschaft im sechsten Semester.

Zum ersten Mal wurde der mit 150 Euro dotierte Preis der Helga-Kramer-Stiftung für die beste Examensarbeit einer alleinerziehenden Mutter vergeben. Der ging an Noreen Ruhnu (28), die eine achtjährige Tochter hat und bis Sommer 2009 Wirtschaftsrecht in Wismar studierte. Die Examensarbeit mit dem Titel „Entwicklungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen in armen Haushalten in kleinen Städten in Mecklenburg-Vorpommern“ wurde mit 1,4 benotet. Gesamtabschlussnote: „Gut“.

Die Hamburgerin Helga Kramer hatte kurz vor ihrem Tod im vergangenen Jahr verfügt, dass aus ihrem Nachlass eine Zustiftung an die Hochschule Wismar erfolgt, die zur Finanzierung dieses Preises verwendet werden soll – als kleine Anerkennung für die Notwendigkeit, sich eine gute Bildung zu verschaffen, besonders als Alleinerziehende. Diese beiden Aspekte hatten das Leben von Helga Kramer, die früh Witwe geworden war, besonders geprägt.

Weitere Informationen zur „Familiengerechten Hochschule“ gibt es unter ☎ 03 841/ 753-460 oder -484 sowie im Internet: www.studieren-in-wismar.de. now/OZ

Daten- und Bedarfserfassung der Campus-Eltern

Das **Audit Familiengerechte Hochschule Wismar** zielt auf die Entwicklung einer familienfreundlichen Hochschulkultur. Es soll uns durch unterstützende Maßnahmen gelingen, familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen.

Damit wir uns von der **Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“** verstärkt für die Belange studentischer und an der Hochschule angestellter Eltern einsetzen können, ist es nötig, die Anzahl und die strukturelle Zuordnung der Campus-Eltern in Erfahrung zu bringen. Aus diesem Grund bitten wir darum, das Datenerfassungsblatt mit Ihren persönlichen Angaben und Ihrem Bedarf auszufüllen. Sie werden auf diese Weise in unser Netzwerk namens „Campus-Eltern“ aufgenommen und Ihren Angaben entsprechend informiert und eingebunden.



Mutter

Vater

Name: _____

Anschrift: _____

Status: Studentin

Student

Studiengang: _____

Studiengang: _____

immatrikuliert seit: _____

immatrikuliert seit: _____

Mitarbeiterin

Mitarbeiter

Bereich/Dezernat: _____

Bereich/Dezernat: _____

angestellt seit: _____

angestellt seit: _____

Kontaktdaten: Telefon _____

Email _____

Angaben zu den Kindern

	1. Kind	2. Kind	3. Kind
Name, Vorname			
Geburtsdatum			
Betreuungseinrichtung			

Aktueller Bedarf:

1. Ich habe Bedarf an einer umfassenden Beratung zur Vereinbarkeit des Studiums/der Berufstätigkeit mit meinem(n) Kind(ern) z.B. Studienplanung, Beurlaubung, Finanzierung.

Ja, meine Terminvorschläge: 1. _____ 2. _____

Nein.

2. Ich suche Informationen und Tipps für:

Studierende mit Kind(ern) Anlaufstellen für Wismarer Eltern

MitarbeiterInnen mit Kind(ern) Pflegebedürftige Angehörige

3. Mich interessieren folgenden Angebote und bitte um Informationen:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> „Starthilfe“ mit Begrüßungspäckchen | <input type="checkbox"/> Elternarbeitsplatz in der Zwergenstube |
| <input type="checkbox"/> Wickel- und Stillmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> Förderung von Auslandsaufenthalten mit Kind(ern) |
| <input type="checkbox"/> Eltern-Kind-Treffen | <input type="checkbox"/> Wunsch Oma & Opa Börse |
| <input type="checkbox"/> Campus-Krabbelgruppe | <input type="checkbox"/> KinderUni |
| <input type="checkbox"/> Campus-Spielkreis | |

4. Ich habe Bedarf an einem Betreuungsplatz für mein(e) Kind(er) in der Campus-Kita „Haus Wellenreiter“:

- Ja, bitte schicken Sie mir Informationen und das Antragsformular.
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Krippenplatz | <input type="checkbox"/> Ganztagsbetreuung (max.10 h) |
| <input type="checkbox"/> Kindergartenplatz | <input type="checkbox"/> Teilzeitbetreuung (max. 6 h) |
| | <input type="checkbox"/> Halbtagsbetreuung (max. 4 h) |
- Sollte kein Betreuungsplatz in der Campus-Kita vorhanden sein, bitte ich um alternative Angebote:
- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Tagesmutter |
| <input type="checkbox"/> andere Kindertageseinrichtung |
- Nein.

5. Bitte senden Sie mir den Newsletter (vierteljährig) bzw. aktuelle Informationen zur Familiengerechten Hochschule an die oben genannte Post- bzw. Email-Adresse.

- Ja Nein

6. Ich gestatte, dass meine Kontaktdaten auf Anfrage an interessierte CampusEltern zwecks Kontaktaufnahme ausgegeben werden können (siehe unten: Rechtsgrundlage).

- Ja Nein

Kritik und Anregungen bzw. bereits gemachte Erfahrungen:

Datum/ Unterschrift: _____ / _____

Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“

Team: Dörte Joost, Jessica Bernert, Anja Graeff, Steffi Köpcke
Büro: Haus 21/301 und 309
Tel.: 03841 – 753 460 und 484
eMail: familiengerechte-hochschule@hs-wismar.de
Internet: <http://www.hs-wismar.de/campuseltern>

Rechtsgrundlage:

Die in diesem Formular erhobenen personenbezogenen Daten werden nur für die Erfüllung der Aufgaben der Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“ erhoben, gespeichert und genutzt. Die angegebenen Daten werden absolut vertraulich behandelt und werden nicht an Dritte weiter gegeben, mit Ausnahme der im Rahmen der Tätigkeit in der Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“ erfassten Personen vorbehaltlich Ihrer ausdrücklichen Zustimmung in Punkt 6.



Impressum

Herausgeber: Hochschule Wismar
Postfach 1210
Tel.: 03841 753 -0
www.hs-wismar.de

Redaktion: Anja Graeff, Dörte Joost
Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar
Hochschule Wismar, Februar 2010
E-Mail: familiengerechte-hochschule@hs-wismar.de

Auf eine ausdrückliche Verwendung von männlichen und weiblichen Bezeichnungen wurde verzichtet. Die Redaktion geht davon aus, dass sich Personen beider Geschlechter angesprochen fühlen.

Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan Toolpaper

Kein Standard und kein Rezept,
sondern maßgeschneidert, mit Intellekt.





1. Ausgangssituation

Ein Beispiel

Eine Studentin und Mutter eines 5-jährigen Sohnes des Studiengangs Betriebswirtschaftslehre der Hochschule Wismar bewältigte laut eigenen Worten den Balanceakt zwischen Studium und Mutterschaft in den ersten Semestern recht gut. Als sie ihr zweites Kind bekam, legte sie im 4. Semester ein Urlaubssemester ein und stieg im 5. Semester wieder ein. In dieser Zeit erkrankte ihr älteres Kind jedoch längerfristig, so dass die Studentin nicht regelmäßig an allen Vorlesungen und Seminaren teilnehmen konnte und das Prüfungspensum in dem vorgesehenen Umfang nicht bewerkstelligte.

Im darauf folgenden Semester sammelte sich für die Studentin ein scheinbar nicht zu bewältigender „Berg“ an Prüfungsleistungen an. Gleichzeitig hatte sie den Anschluss an ihr Matrikel und den regulären Vorlesungs- und Prüfungszyklus verloren, was ihre Studienorganisation, z.B. in Bezug auf das Nacharbeiten des Stoffes anhand von Mitschriften von Kommilitonen, um einiges erschwerte. Dennoch wollte sie ihr Studium nicht aufgeben, sondern bewirkte mit Hilfe von individuellen Absprachen mit Professoren und Sonderanträgen an den Prüfungsausschuss individuelle Prüfungslösungen, die Ihrer aktuellen Familiensituation gerecht wurden. Zu den Ergebnissen zählten in erster Linie, dass

- einige Prüfungen durch jeweils eine kompakte Hausarbeit ersetzt werden konnten, die in den Semesterferien anzufertigen waren
- eine Einzelprüfung für die Studentin nach der vorlesungsfreien Zeit realisiert wurde und
- so eine für sie zu bewältigende Anzahl an Prüfungen innerhalb des Prüfungszeitraumes abgelegt werden konnten.

Nach dieser ersten Entzerrung des Prüfungsdrucks setzte die Studentin die Empfehlung um, für das kommende Semester aufgrund ihrer Kinder eine Beurlaubung zu beantragen. Zeitgleich erwirkte sie durch einen Sonderantrag das Ablegen von zwei Prüfungen während der Beurlaubung. Auf diese Weise erhielt sie den Kindern die Möglichkeit, durch eine bestätigte Bedarfsprüfung weiterhin die Kindertageseinrichtung besuchen zu können und verminderte zugleich das Prüfungspensum für das sich anschließende Studiensemester.

Dieses Beispiel war u.a. ausschlaggebender Anlass für die Hochschule Wismar, sich dem Thema anzunehmen und generelle Lösungswege durch die Möglichkeit eines Studiums nach Sonderstudienplan einzuführen.

Allgemeine Situation für Studierende

Die zeitlichen und organisatorischen Bedürfnisse der Zielgruppen

- schwangere Studierende
- Studierende mit Kind(ern)
- Studierende, die hilfebedürftigen Familienangehörige pflegen
- Studierende mit gesundheitlich bedingter Beeinträchtigung (Behinderung, Erkrankung)
- studierende Leistungssportlern

unterscheiden sich stark von den Studierenden, die keiner Doppelbelastung ausgesetzt sind. Sie müssen ein Studienpensum absolvieren, das für Studierende ohne zeitliche Zusatzbelastungen konzipiert ist, und gleichzeitig ihrer parallelen Verantwortung und Aufgaben gerecht werden. Bisher brach eine Vielzahl der Studierenden ihr Studium trotz vorhandenen Potenzials und hoher Motivation ab. Der andauernde Balanceakt ist für viele dieser Studierenden auf Dauer nicht haltbar.

Bietet die Hochschule jedoch die Möglichkeit, das Studium zeitweise nach Sonderstudienplan zu studieren, ergäbe sich eine tragbare Gesamtarbeitsbelastung. Ihnen würde auf diese



Weise die Last genommen, keine der beiden Aufgaben ihrem eigenen Anspruch gemäß erfüllen zu können. Außerdem wird ihnen die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ihren tatsächlichen Leistungen entsprechend abzulegen.

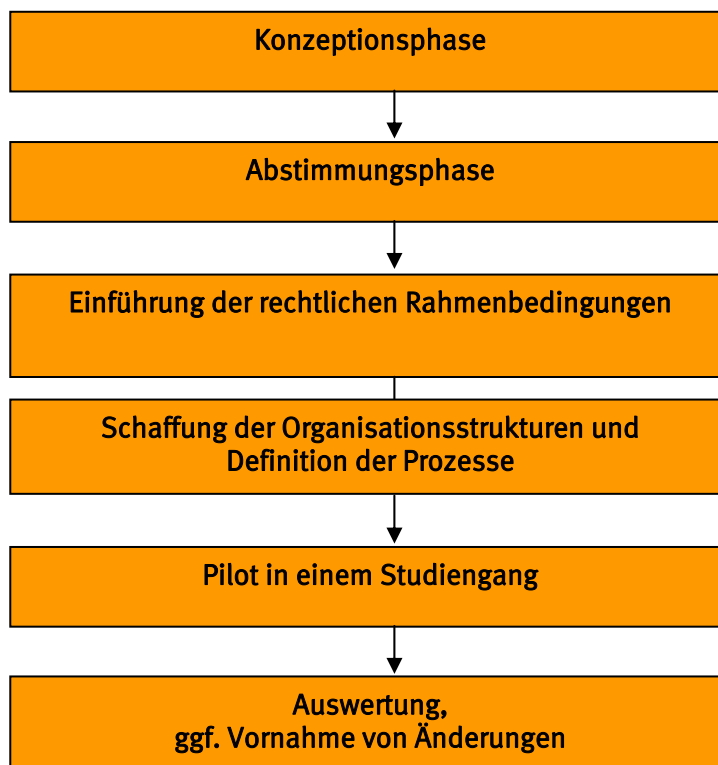
Grundsätzlicher Effekt dieser Flexibilisierungsmaßnahme wäre, dass für die Hochschule verbindliche Vorgaben im Umgang mit der Studienorganisation studierender Eltern sowie den weiteren zuvor genannten Studierenden geschaffen werden.

2. Handlungsansatz

Ein Studium teilweise nach individuellem Sonderstudienplan zu studieren, beinhaltet, dass der reguläre Studienumfang entsprechend der individuellen Situation und den zeitlichen Möglichkeiten der Zielgruppe absolviert werden kann. Dabei soll kein spezielles Studienangebot mit gesonderten Lehrveranstaltungen angeboten werden, sondern das reguläre Studienangebot auf der Basis einer individuellen Stundenplanung genutzt werden. Das Studium nach Sonderstudienplan ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen und auf Antragstellung eine Verlängerung der tatsächlichen Regelstudienzeit in Verbindung mit individuellen Prüfungsleistungen.

Aufgrund der rechtlichen Vorgaben des Landeshochschulgesetzes M-V sowie durch die Bestrebungen nach genereller Verkürzung der Studienzeiten sind den Möglichkeiten der Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan jedoch enge Grenzen gesetzt. Im Zusammenhang mit der Studienflexibilisierung durch die Möglichkeit des Studiums nach Sonderstudienplan sind auch die sozialrechtlichen und finanziellen Fragen und Konsequenzen zu berücksichtigen, die bspw. mit einer Verlängerung der Studienzeit einhergehen können.

Konzeptioneller Ansatz





An der Konzeption waren an der Hochschule Wismar folgende Hochschuleinrichtungen beteiligt:

- Hochschulleitung
- Dezernat für Studentische und Akademische Angelegenheiten
- Studiengangsverantwortlicher Professor
- Career Service
- Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule

Exemplarisch wurde der Studiengang Betriebswirtschaftslehre als „Pilot-Studiengang“ herausgegriffen. Es ist am Hochschulstandort Wismar derzeit der Studiengang mit der größten Zahl an Studierenden sowie mit den meisten Studierenden mit Familienaufgaben. Gleichzeitig befürwortete der Studiengangsverantwortliche Professor das Thema Studienflexibilisierung, da auch er Flexibilisierungsmöglichkeiten für bestimmte Zielgruppen für notwendig erachtete. Sein erläutertes Anliegen war es vor allem, generelle anstelle von informellen Lösungen für die Zielgruppe zu schaffen.

Zielgruppenerörterung

Folgende Bedarfe sollten bei Maßnahmen zur Flexibilisierung Berücksichtigung finden:

- Schwangerschaft/ Elternzeit
- Pflege naher Familienangehöriger
- gesundheitlich bedingte Beeinträchtigung/ Erkrankung
- Leistungssport
- Begabtenförderung
- besondere Forschungstätigkeit
- Gremientätigkeit

Anliegen der Hochschule ist es sich u.a. mit der Maßnahme der Studienflexibilisierung dem demografischen, gesellschaftlichen und gesundheitspolitischen Strukturwandel zu stellen. Mecklenburg-Vorpommern ist ein Flächenland, das betroffen ist von einer hohen Abwanderungsquote insbesondere junger Menschen bei gleichzeitig steigendem Durchschnittsalter der Bevölkerung. Vor diesem Hintergrund sollen die Studienrahmenbedingungen für junge Menschen im Ausbildungsalter flexibler und damit attraktiver gestaltet werden. Insbesondere als Hochschulstandort, für den sich eine Vielzahl Studierender auf dem 2. Bildungsweg entscheiden, sind bei Aufnahme ihres Studiums durchschnittlich älter und werden während des Studiums häufiger Eltern bzw. bringen bereits Familie mit an den Campus.

Gleichzeitig ist es Anliegen Talente und Begabungen am Hochschulstandort, in der Region und im Bundesland frühzeitig zu fördern und zu halten. Aus diesen Gründen wurde die Zielgruppe der Begabten, Leistungssportler, Studierende mit begleitender Forschungstätigkeit und mit ehrenamtlicher Gremientätigkeit in die Konzeptionierung eingeschlossen.

3. Umsetzung

Umsetzungs- und Antragsverfahren

Folgendes Umsetzungs- und Antragsverfahren wurde durch die Beteiligten konzipiert:

1. Beratung der Zielgruppe durch zentrale Serviceeinrichtung z.B. Familienbüro
 - a. Klärung von Antragsvoraussetzungen, Antragsstellung, Verfahrensweise



- b. Ansprache der rechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und finanziellen Aspekte
2. Rücksprache mit koordinierendem Professor des Studiengangs
 - a. Bedarfsmeldung des Studierenden zur Studienflexibilisierung nach Sonderstudienplan an Studiengangsverantwortlichen Professor
 - b. Gemeinsame Erörterung der Möglichkeiten einer individuellen Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan
 - c. Ggf. Ergänzende Leistungsbeschreibung des Professors, Sporthochschule, Leistungsübersicht des Studierenden etc. zum Antrag
 - d. Antragstellung auf Studium nach Sonderstudienplan (Formular) an das Prüfungsamt verbunden mit entsprechendem Nachweis z.B. Geburtsurkunde des Kindes
3. Angemessenheitsprüfung des Antrags
→ Bescheidung des Antrags im zuständigen Prüfungsamt
4. Nach Positivem Bescheid: Entwurf eines individuellen Sonderstudienplans
 - a. Gemeinsame Erstellung durch Studenten, koordinierenden Professor und ggf. Studienbüro bzw. Studienberatung
 - b. Einreichung des Entwurfs des Sonderstudienplans mit dem positiv beschiedenen Antrag incl. dem ausgefüllten Laufzettel an den Prüfungsausschuss des Studiengangs zur Genehmigung
5. Genehmigung des Sonderstudienplans durch den zuständigen Prüfungsausschuss

Rechtliche Rahmenbedingungen

Im weiteren Verfahren wurde erörtert, welche Änderungen der rechtlichen Bedingungen für die Option einer Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan angepasst werden müssen. Mögliche Ansätze waren:

- Studienordnung BA-Studiengang Betriebswirtschaft
- Prüfungsordnung BA-Studiengang Betriebswirtschaft
- Immatrikulationsordnung der Hochschule Wismar

Während in der Immatrikulationsordnung unter Beachtung des durch das Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) gesetzten Rahmens die Voraussetzungen für die Immatrikulation und Exmatrikulation von Studierenden geregelt sind, sind in den Studienordnungen auf der Grundlage der jeweiligen Prüfungsordnung der Inhalt und Aufbau des Studiums einschließlich eingeordneter berufspraktischer Tätigkeiten, obligatorisch vorgesehene Studienaufenthalte an einer ausländischen Hochschule sowie die Schwerpunkte, die der Studierende nach eigener Wahl bestimmen kann, geregelt. Regungsgegenstand der Studienordnung ist zugleich ein Studienplan als Empfehlung an die Studierenden für einen sachgerechten Aufbau des Studiums. Der Studienplan erläutert den Verlauf und beschreibt Art, Umfang und Reihenfolge von Lehrveranstaltungen, Studien- und Prüfungsleistungen. Aufgrund der Sachnähe der Studienflexibilisierung durch Sonderstu-



dienpläne zum Regelungsgehalt der Studienordnung sind die Flexibilisierungsregelungen in die Studienordnung aufgenommen worden.

Durch das zuständige Dezernat für Studentische und Akademische Angelegenheiten der Hochschule wurde eine Änderungssatzung „Flexibilisierung des Studiums für bestimmte Zielgruppen“ für die Studienordnung des BA-Studiengang Betriebswirtschaft erarbeitet und zur Abstimmung und Beschlussfassung in den Fakultätsrat sowie in den Senat eingebracht. Die Satzungsänderung sollte es ermöglichen, den genannten Zielgruppen auf Antrag des Studierenden im pflichtgemäßen Ermessen die in den Prüfungsordnungen vorgesehenen Prüfungstermine um bis zu drei Semester nach Maßgabe eines Sonderstudienplanes zu verlängern.

Nach Überprüfung der beschlossenen Satzungsänderung durch das in Mecklenburg-Vorpommern zuständige Bildungsministerium, bescheinigte dies, dass eine Verlängerung der Regelstudienzeit gem. § 29 Abs. 7 LHG M-V nicht in Betracht komme, da die Norm ausschließlich Fälle erfasse, in denen das gesamte Lehrangebot so organisiert werden kann, dass das Studium auch als Teilzeitstudium organisiert werden kann. Dort ist auch die Regelstudienzeit für Bachelor-Studiengänge mit drei und höchstens vier Semestern abschließend festgeschrieben. Nur in besonders begründeten Fällen kämen längere Studienzeiten in Betracht, die wiederum nur für den gesamten Studiengang in Betracht käme und nicht nur für eine bestimmte Zielgruppe. Hintergrund sei indes Abweichungen vom Studienplan für bestimmte Zielgruppen zu erreichen.

Nach Rücksprache mit dem Bildungsministerium M-V ist ein Einvernehmen erzielt worden, § 37 Abs. 2 LHG M-V für das Vorhaben der Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan anzuwenden. Hiernach können auf Antrag von Studierenden nach Inanspruchnahme der Studienordnung und einer vom Prüfungsausschuss befürworteten Konzeption Verzögerungen des Studiums bis zu zwei Semestern zugelassen werden.

Darüber hinaus sind vom Bildungsministerium die Voraussetzungen Begabtenförderung, besondere Forschungstätigkeit und Gremientätigkeit als nicht „genehmigungsfähig“ eingestufte Voraussetzungen für die Verzögerung des Studiums gestrichen worden. Bezogen auf die Begabtenförderung ermöglicht bereits § 29 LHG M-V eine jederzeitige Unterschreitung der vorgesehenen Regelstudienzeit (arg. e § 29 Abs. 4 LHG M-V), § 26 Abs. 6 LHG M-V regelt, dass Zeiten der aktiven Mitarbeit in Hochschulgremien nicht auf die Regelstudienzeit angerechnet werden, sofern die Prüfungsordnung dies vorsieht. Forschungstätigkeiten Studierender sind vom Bildungsministerium M-V vor dem Hintergrund, dass Studierende keine eigene Forschungstätigkeit ausüben, sondern hieran im Rahmen ihres Studiums zu beteiligen sind (vgl. § 45 Abs. 2 LHG M-V) als nicht ausreichender Grund für eine Studienflexibilisierung eingeschätzt worden.

Die daraufhin überarbeitete Satzungsänderung wurde bei Redaktionsschluss erneut in die abstimmenden Hochschulgremien (Fakultätsrat, Senat) zur Beschlussfassung gegeben.

Weiterentwicklung

Aus der rechtlicher Einführung der „Flexibilisierung des Studiums für bestimmte Zielgruppen“ für den BA-Studiengang Betriebswirtschaftslehre resultieren darüber hinaus folgende weiterführende Handlungsschritte:

- Die ersten „beispielgebenden“ Studienverläufe müssen inhaltlich als auch studienrechtlich vom betreuenden Professor des Studiengangs als auch der Koordi-



nierungsstelle Familiengerechte Hochschule evaluiert werden, um Erfolge und bestehende Optimierungsbedarfe aufzuzeigen.

- Rückkopplung und Auswertung innerhalb der an der Konzeptionierung beteiligten Hochschulinstitutionen müssen erfolgen.
- Die Verfahrensweise zum Antrag auf Sonderstudienplan muss in die Fakultät eingebracht und weiter kommuniziert werden.
- Mittelfristiges Ziel ist die Aufnahme der Möglichkeit „Studium nach Sonderstudienplan“ in alle Studienordnungen der Studiengänge der gesamten Fakultät.
- Als übergeordnete Zielstellung wird die Einführung des Sonderstudienplans für alle Studiengänge an allen drei Fakultäten der Hochschule zur Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Studierenden gesehen.
- Initiierung einer Rahmenprüfungsordnung an der Hochschule Wismar, welche die Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen für ein Studium nach Sonderstudienplan studiengangsübergreifend klärt.
- Einbringung einer rechtlichen Regelung ins Landeshochschulgesetz M-V

4. Erfahrungen

Positives

- Die Initiierung, Konzeption und rechtliche Einführung zur Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan wurde seit Beginn an der betreffenden Fakultät und die ihr angehörigen Professoren begrüßt und unterstützt.
- Ergänzenden „Rückenwind“ bekamen das Thema und die Einführung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch zwei konkret vorliegende „Fälle“ im Studiengang.
- Bereits während der Konzeptionsphase gab es konkrete Nachfragen v.a. studierender Eltern nach Beratungen zu Möglichkeiten des Studiums nach Sonderstudienplan.
- Durch die Einbindung aller „betroffenen“ Hochschulinstitutionen an der Konzeptionierung des Verfahrens konnte internen Widerständen von Beginn an vorgebeugt werden.

Negatives

- Die in der Konzeption vorgesehenen Voraussetzungen Begabtenförderung, besondere Forschungstätigkeit und Gremientätigkeit zum Sonderstudienplan wurden durch das Bildungsministerium M-V als nicht „genehmigungsfähig“ eingestuft. Für diese Fallgruppen müssen bei gegebenem Fall auch in Zukunft individuelle Regelungen gefunden werden.
- Das Nichtvorhandensein einer Rahmenstudien- bzw. Rahmenprüfungsordnung an der Hochschule wird langfristig die Änderung von allen Studienordnungen bzw. Prüfungsordnungen notwendig machen.

Zu Berücksichtigen

- Besonders zweckmäßig ist die Einrichtung einer zentralen Anlauf- und Beratungsstelle zum Sonderstudienplan für die Zielgruppen an der Hochschule.
- Durch die Einbeziehung eines Formblatts zum Sonderstudienplan soll ein einheitliches, transparentes Verfahren zur Antragstellung geregelt und sichergestellt werden. Es dient v.a. dazu, die Beratung der Studierenden zu rechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und finanziellen Fragen zu dokumentieren und alle am Verfahren Beteiligten über die jeweiligen Ansprechpartner zu informieren.



5. Checkliste zur Einführung „Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan“

1. Einrichtung einer Arbeitsgruppe unter Einbindung aller beteiligten Hochschulinstitutionen
2. Analyse der Ist-Situation an der Hochschule ggf. in Verbindung mit einer Bedarfserhebung (z.B. in Kooperation mit Studienbüros, Studienberatung)
3. Kommunikation der Ziel-Situation an die betreffenden Leitungsebenen der Hochschule (Hochschulleitung, Dekane und Studiendekane)
4. Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen, Verantwortlichkeiten und Zeitachse erörtern und festlegen
5. Konzept zur hochschulinternen Verfahrensweise zur Antragstellung festlegen
6. Anpassung der entsprechenden rechtlichen Ordnungen um Erweiterung der Studienflexibilisierung des Sonderstudienplans unter Berücksichtigung der Landesgesetzgebung
7. Evaluation der durchgeführten Sonderstudienpläne und -verläufe und implementierten rechtlichen Rahmenbedingungen

Empfehlung: Verankerung der Verpflichtung zur Einführung von Studienflexibilisierungsmaßnahmen

- a. Einbindung von Maßnahmen zur Studienflexibilisierung durch die Verankerung in den Zielvereinbarungen zum Audit Familiengerechte Hochschule
- b. Einbinden der angestrebten Maßnahmen in die Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten/Fachbereiche/Institute

6. Informationsmaterial/Anlagen

- Entwurf Satzungsänderung Studienordnung BA-Betriebswirtschaftslehre
- Entwurf Antrag Sonderstudienplan

**Satzung
zur Änderung der Studienordnung für den
Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaft
der Hochschule Wismar,
University of Applied Sciences
Technology, Business and Design**

vom 17.07.2009

Aufgrund von § 2 Absatz 1 und von § 38 Absatz 1 in Verbindung mit § 13 Absatz 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 5. Juli 2002 (GVOBL M-V S. 398)¹, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Mai 2009 (GVOBL. M-V S.- 330), hat die Hochschule Wismar, University of Applied Sciences: Technology, Business and Design die nachfolgende Änderungssatzung als Satzung erlassen:

Artikel 1

Die Studienordnung für den Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaft der Hochschule Wismar, University of Applied Sciences: Technology, Business and Design vom 19.01.2007 wird wie folgt geändert:

(1) § 4 wird wie folgt gefasst:

- (1) Die Regelstudienzeit wird in der Anlage 3 geregelt. Sie umfasst die theoretischen Studiensemester, ein Praktisches Studiensemester und die Prüfungen, einschließlich der Bachelor Thesis.
- (2) Der Prüfungsausschuss der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften kann unter Würdigung der in Absatz 3 genannten Ursachen für die Verzögerung des Studiums Ausnahmen zu den in der Prüfungsordnung geregelten Fristen für die Meldung zu den Modulprüfungen und der Abschlussprüfung zulassen, wenn der Studierende nach Inanspruchnahme der Studienberatung eine vom Prüfungsausschuss befürwortete Konzeption vorlegt, die insgesamt zu einer Verzögerung des Studiums um nicht mehr als zwei Semester führt.
- (3) Ursachen für die Verzögerung des Studiums im Sinne von Abs. 2 S. 1 sind:
 - Schwangerschaft/Elternzeit
 - Pflege naher Familienangehöriger
 - Gesundheitlich bedingte Beeinträchtigung/ Erkrankung
 - Spitzensport.

(2) § 6 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

Die Zahl der Semesterwochenstunden, die einzelnen Module sowie die Art der Lehrveranstaltungen je Semester sind dem Studienplan – Anlage 1- zu entnehmen. Für

¹ Mittl.bl. BM M-V S. 511

Studierende, die gemäß § 4 Absatz 2 nach einem Sonderstudienplan studieren, kann vom Studienplan abgewichen werden.

Artikel 2

(1) Die vorliegende Änderungssatzung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Hochschulanzeiger der Hochschule Wismar in Kraft.

(2) Die vorstehende Änderung gilt erstmalig für die Studierenden, die im Wintersemester 2009/10 für den Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaft an der Hochschule Wismar eingeschrieben werden.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Akademischen Senats der Hochschule Wismar vom xx.xx.2010 sowie der Genehmigung des Rektors vom xx.xx.2010.

Wismar, xx.xx.2010

**Der Rektor
der Hochschule Wismar,
University of Applied Sciences
Technology, Business and Design
Prof. Dr. Norbert Grünwald**



Dezernat II

Studentische und
Akademische Angelegenheiten
Haus 21
Philipp-Müller-Straße 14
23966 Wismar

Antrag auf Studienflexibilisierung nach Sonderstudienplan

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

E-Mail: _____

Geburtsdatum: _____ Matrikel-Nummer: _____

Studiengang: _____ Immatrikulationsdatum: _____

Fachsemester zum Zeitpunkt der Antragstellung: _____

Hiermit beantrage ich eine Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan für:

für WS/ SS _____ bis zum WS/ SS _____

aus folgendem Grund:

Nachweis:

Schwangerschaft/ Elternzeit

Kopie des Mutterpass; Kopie der
Geburtsurkunde/n des/r Kindes/r; aktuelle
Meldebescheinigung des
Einwohnermeldeamtes mit der Eintragung
des/der im Haushalt lebenden Kindes/er;

Pflege naher Familienangehöriger

Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit mit
Zuordnung zur Pflegestufe der Krankenkasse,
sowie amtlicher Nachweis über die Bestellung
zur/zu Pfleger/in

gesundheitlich bedingte Beeinträchtigung
(Behinderung, Erkrankung)

Behindertenausweis bzw. Bescheinigung
(Attest) durch den Arzt

Leistungssport

Nachweis der bestehenden Zugehörigkeit der
Sport(hoch)schule

sonstiger wichtiger Grund, von vergleichbarer
Bedeutung wie die oben genannten

Bitte auf gesondertem Blatt begründen und ggf.
belegen.

gemäß § XX der Studienordnung für den XX-Studiengang XXX der Hochschule Wismar (Datum). Die entsprechenden Nachweise habe ich dem Antrag beigefügt. **Von den näheren Erläuterungen zum Antrag habe ich Kenntnis genommen.**

Ort, Datum: _____

Unterschrift Antragsteller: _____

Nähere Erläuterungen zum Antrag auf Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan

Zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familien sowie zur gezielten Unterstützung von Studierenden mit besonderen Leistungen und Bedarfen (Auditierung zur Familiengerechten Hochschule im Jahr 2004), sieht die Hochschule Wismar die Möglichkeit einer Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan vor.

Dabei beinhaltet ein Studium nach Sonderstudienplan kein spezielles Studienangebot mit gesonderten Lehrveranstaltungen. Es ermöglicht lediglich unter bestimmten Voraussetzungen und auf Antragstellung eine Verlängerung der tatsächlichen Regelstudienzeit in Verbindung mit individuellen Prüfungsleistungen bei Wahrung der Studienqualität.

Wurde dem Antrag auf Teilzeitstudium stattgegeben, erstellt der Studierende zusammen mit dem koordinierenden Professor seines Studiengangs einen individuellen Sonderstudienplan. Der koordinierende Professor übernimmt die Aufgabe der Abstimmung des Sonderstudienplans zwischen dem Studienbüro des Dezernats II, dem Prüfungsamt und dem Prüfungsausschussvorsitzenden. Der Antragsteller ist für die Einhaltung des Sonderstudienplans selbst verantwortlich.

Die Studienflexibilisierung nach Sonderstudienplan ist eine individuelle Lösung. Der Prüfungsausschuss der betreffenden kann unter Würdigung der in der Antragstellung genannten Ursachen für die Verzögerung des Studiums Ausnahmen zu den in der Prüfungsordnung geregelten Fristen für die Meldung zu den Modulprüfungen und der Abschlussprüfung zulassen, wenn der Studierende nach Inanspruchnahme der Studienberatung eine vom Prüfungsausschuss befürwortete Konzeption vorlegt, die insgesamt zu einer Verzögerung des Studiums um nicht mehr als zwei Semester führt.

Wenn Sie Leistungen nach dem BAföG erhalten, setzen Sie sich bitte vor der Antragstellung mit dem BAföG-Beratung des Studentenwerks Rostock in Verbindung, um sicher zu gehen, dass Sie den BAföG-Anspruch durch die Verzögerung Ihres Studiums nicht verlieren.

Bitte beachten Sie auch die möglichen Konsequenzen eines Studiums nach Sonderstudienplan für den Bezug von Kindergeld, Krankenversicherungsschutz und studentische Nebentätigkeiten. Auskünfte geben die entsprechenden Beratungsstellen an der Hochschule.

Ein Studium nach Sonderstudienplan hat keine Auswirkung auf die Höhe der zu entrichtenden Beiträge für Studentenwerk, Studentenschaft und Verwaltungskosten.

Die näheren Erläuterungen habe ich zur Kenntnis genommen und verstanden.

Ort, Datum: _____

Unterschrift Antragsteller: _____

Laufzettel zum Antrag ein Studium nach Sonderstudienplan

Dieser Laufzettel zum Antrag auf eine Studienflexibilisierung durch Sonderstudienplan dient der Verfahrenstransparenz aller am Genehmigungsprozess beteiligten Institutionen. Er ist zusammen mit dem Antrag beim Prüfungsamt einzureichen.

1. Beratung durch die Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule

Mitarbeiter: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

2. Koordinierender Professor des Studiengangs

Name: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

3. Angemessenheitsprüfung des Prüfungsamts

Dem Antrag des Studierenden _____ Matrikel-Nr.: _____

auf Teilzeitstudium nach Sonderstudienplan wird stattgegeben:

Ja:

Nein: Grund: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Die Bewilligung geht dem Antragsteller per **Bescheid vom** _____ postwendend zu.

4. Erstellung eines individuellen Sonderstudienplans

Unterschrift des Koordinierender Professor: _____

Unterschrift des Antragstellenden Studenten: _____

Ort, Datum: _____

Nach Erstellung des Sonderstudienplans ist die Konzeption zusammen mit dem Antrag und dem Laufzettel dem Prüfungsausschuss der Fakultät zur Genehmigung vorzulegen.

5. Genehmigung des Prüfungsausschuss

Der Sonderstudienplan für den Studierenden _____

Matrikel-Nr.: _____

wird genehmigt.

wird nicht genehmigt.

Grund:

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Bearbeitungsvermerke:

Erledigungsvermerk Dateneingaben:

Datum des Bescheides:

Ablage in Studentenakte:



Impressum

Herausgeber: Hochschule Wismar
Postfach 1210
Tel.: 03841 753 -0
www.hs-wismar.de

Redaktion: Anja Graeff, Dörte Joost
Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar
Hochschule Wismar, Februar 2010
E-Mail: familiengerechte-hochschule@hs-wismar.de

Auf eine ausdrückliche Verwendung von männlichen und weiblichen Bezeichnungen wurde verzichtet. Die Redaktion geht davon aus, dass sich Personen beider Geschlechter angesprochen fühlen.

Wunsch Oma & Opa Börse Ehrenamtliche Kinderbetreuung Toolpaper

„Oma ist die Beste!“

Was aber, wenn die Großeltern nicht greifbar sind?





1. Ausgangssituation

Studierende mit Kindern haben einen eng getakteten Studien- und Familienalltag: Früh die Kinder in die Kita oder zur Schule bringen, anschließend in die Vorlesungen oder zu Seminar- oder Arbeitsgruppen, Recherche und Arbeiten in der Bibliothek, am Nachmittag die Kinder abholen und gemeinsame Familienzeit. Am Abend gilt es Studieninhalte vor- und nachzubereiten, Hausarbeiten und Präsentationen anzufertigen und für Prüfungen zu lernen. Oftmals ist zusätzlich auch ein Nebenjob zu integrieren. Alleinerziehenden fehlt zudem oft der Partner zu Hause, mit dem die täglichen Aufgaben geteilt werden können. Auch Hochschulmitarbeitern mit Familienaufgaben, insbesondere die in Lehre und Forschung tätig sind, stellen sich täglich der Herausforderung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Eine Regelbetreuung in einer Kindertageseinrichtung oder durch eine Kindertagespflegeperson trägt maßgeblich dazu bei, die Studien- und Arbeitsaufgaben mit Familie zu vereinbaren. Nichtsdestotrotz ist sie auf eine bestimmte Zeit am Tag begrenzt und deckt häufig nicht den zeitlichen Bedarf, den Studium und Hochschultätigkeit eigentlich beanspruchen. Insbesondere Betreuungsbedarfe in Randzeiten und Notfällen (z.B. Termine am spätem Nachmittag, Abendvorlesungen, Wochenendseminare, Fachtagungen, plötzliche Erkrankung des Kindes, etc.) werden durch die Regelbetreuung nur selten oder gar nicht abgedeckt. Ergänzende, privat organisierte Kinderbetreuung z.B. durch einen Babysitter ist mit zusätzlichen Kosten zur Regelbetreuung verbunden, die häufig nicht aus dem engen Budget besonders von Studierenden Eltern regelmäßig finanzierbar sind.

Auch eine familieninterne, generationsübergreifende Unterstützung durch die Großeltern ist oft nicht möglich: Sehr häufig gestaltet sich die Familiensituation von Campus-Eltern so, dass sich der Studienort bzw. Arbeitsort durch eine große Entfernung zum Heimatort der Großeltern befindet, so dass auch diese wichtige familiäre Entlastung v.a. bei kurzfristigen Betreuungsbedarfen nicht möglich ist.

Im Umkehrschluss hat die jetzige Senioren-Generation durch die hohe ausbildungs- und beruflich bedingte (Ab-)Wanderung ihrer Kinder, selten regelmäßigen Kontakt zu den eigenen Enkelkindern. Die ältere Generation, insbesondere die nicht mehr Erwerbstätigen, empfinden diese Situation als Missstand. Sie möchten von der jüngeren Generation gebraucht werden, aktiv am Familienleben ihrer Kinder und Enkelkinder teilhaben und gerne unterstützen. Im Gegenzug wären Campus-Eltern¹ und deren Kinder dankbar, für eine Person des Vertrauens, die vor Ort ist und gerne Zeit mit der Familie verbringt.

2. Handlungsansatz

Zentrales Vorhaben ist die Initiierung eines Kinderbetreuungsangebots für Campus-Eltern und ihre Kinder ergänzend zur Regelbetreuung mit folgenden Zielstellungen:

- Impuls zum Aufbau von früher traditionell gegebenen Großeltern-Kind-Beziehungen am Hochschulstandort
- Realisierung einer familien- und generationsübergreifenden sowie bedarfsgerechten Unterstützung
- Anstreben von individuellen Beziehungen mit ausgewogenem Geben und Nehmen - ohne finanzielle Vergütung der Leistungen
- Gewährleistung einer ehrenamtlichen, privaten Kinderbetreuung für Campus-Eltern v.a. in Randzeiten und Notfällen - ohne Ersatz zur Regelbetreuung zu sein
- Sicherstellung der Nachhaltigkeit des Angebots nach dessen Initiierung

¹ Der Begriff „Campus-Eltern“ umfasst Studierende Eltern an allen Hochschulen als auch die an Hochschulen tätigen Mitarbeiter mit Familie gleichermaßen.



Zielgruppe

Die Zielgruppe sind Eltern und ihre Kinder, insbesondere der Hochschule Wismar, deren Familien (Großeltern) nicht vor Ort wohnen sowie die Senioren der Region Wismar, die ehrenamtlich tätig werden möchten.

Kooperation mit Freiem Träger der Region

Die Hochschule kann Betreuungsauftrag für Kinder und dessen Koordination nicht leisten, sondern nur durch Schaffung familiengerechter Rahmenbedingungen unterstützen. So bestehen bspw. umfangreiche Erfahrungen im Aufbau und Betrieb einer Kindertagesstätte auf dem Campus der Hochschule Wismar, die durch einen Verein in Freier Trägerschaft betrieben wird. Die Grundlage zur Zusammenarbeit mit der Hochschule bildet ein Kooperationsvertrag mit dem Verein.

Im Zuge der Entwicklung und Fortschreibung als Familiengerechte Hochschule soll das Thema der „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ auch über die Hochschulgrenzen hinaus gesendet und neue Zielgruppen (z.B. Senioren) erschlossen werden. Nichtsdestotrotz ist v.a. die „Auslagerung der organisatorischen Arbeit“ an einen freien Träger sinnvoll, da personelle und fachliche Kapazitäten bei einem Freien Trägern vorhanden sind. Ein Kooperationsvertrag als Grundlage der gemeinsamen Zusammenarbeit soll darüber hinaus eine langfristige Sicherung des Angebots sowie den Zugang zur Zielgruppe der Senioren sichern.

3. Umsetzung und Ergebnisse

Das Vorhaben der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar findet Zuspruch beim Deutschen Roten Kreuz, Kreisverband Wismar e.V. mit seinem Mehrgenerationenhaus, dessen Aufgabenschwerpunkt die Arbeit mit Senioren und Ehrenamtlichen ist. In einer Gesprächsreihe werden das gemeinsame Vorhaben, die gegenseitigen Aufgaben sowie ein Zeitplan festgeschrieben. Auf Basis dessen erfolgt die Schließung eines Kooperationsvertrags zum Projekt durch die Hochschulleitung und Geschäftsführung des Freien Trägers.

Die Hochschule Wismar übernimmt folgende Aufgaben:

- Konzeptionelle Entwicklung und wissenschaftliche Begleitung des Projekts durch eine Diplomarbeit - begleitet durch die Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar
- Fortlaufende Begleitung des Angebots durch die Koordinierungsstelle an der Hochschule: Förderung der Teilnahme und Vermittlung der Campus-Eltern sowie Unterstützung der Mitarbeiter, die als Ehrenamtliche Wunsch Oma & Opas mitwirken wollen
- Einbindung der Teilnehmer der SeniorenUni der Hochschule Wismar

Der DRK, Kreisverband Wismar e.V. übernimmt folgende Aufgaben:

- Förderung der Teilnahme von Ehrenamtlichen Senioren
- Aufnahme von Interessierten (u.a. Erfassung von persönlichen Daten über Aufnahmebogen für Familien bzw. Senioren)
- Beratung zum Ehrenamt und zu Aspekten einer Ehrenamtlichen Kinderbetreuung (z.B. Haftungsfragen, erforderliche Formulare, Vorlage eines erweitertes Führungszeugnis)
- Vermittlung an Angebotsergänzende Maßnahmen z.B. Erste-Hilfe-Kurs am Kind, Babysitting-Kurs
- Vermittlung innerhalb der Wunsch Oma & Opa Börse
- Begleitung des 1. Kennenlernens von Wunsch-Großeltern mit möglichen Wunsch-Familien



- Alle weiteren Absprachen erfolgen individuell zwischen den Ehrenamtlichen Senioren und den Familien
- Freier Träger bleibt fortlaufend Ansprechpartner für bestehende Patenschaften

Gemeinsame Aufgaben der Kooperationspartner:

- Gemeinsame Erarbeitung einer Infomappe, die die wichtigsten Informationen zur Ehrenamtlichen Tätigkeit insb. der Ehrenamtlichen Kinderbetreuung im Rahmen der Wunsch Oma & Opa Börse sowohl für die nachfragenden Eltern als auch die anbietenden Senioren enthält
- Entwicklung eines gemeinsamen Flyer zum Angebot
- Verteilung des Flyer: Einrichtungintern, Kindertagesstätten, Indoor-Spielplätzen, an Teilnehmer der SeniorenUni der Hochschule
- Fortlaufende Bekanntmachung des Angebots z.B. gemeinsame Auftaktveranstaltung, Pressemeldungen in örtlicher Presse und überregionalen Familienzeitschriften
- Bekanntmachung des Angebots und gegenseitige Verlinkung auf jeweiliger Internetpräsenz
- Zusätzliche Anreize setzen für Mitwirkung und zur Unterstützung des Angebots z.B. Verlosung von Gutscheinen für gemeinsame Unternehmungen an bestehende Wunsch-Patenschaften
- Regelmäßige Rückkopplung und Austausch zum Angebot und vermittelten Patenschaften
- Gemeinsame Teilnahme an Veranstaltungen u.a. zur fortlaufenden Bewerbung des Angebots z.B. Hochschulinformationstag, Veranstaltungen, etc.

4. Erfahrungen

Positives

- Aus Sicht der Hochschule und ihrem familienfreundlichen Handlungsansatz konnte ein zusätzliches Angebot für die Bedarfe von Campus-Eltern geschaffen werden, das zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie beiträgt.
- Die betreuungsintensive Vermittlung und Pflege der Patenschaften wird erfolgreich durch den Freien Träger durchgeführt, der die erforderlichen sozialpädagogischen Kapazitäten vorhält.
- Die Campus-Eltern und Hochschulmitarbeitern reagieren auf das neue Angebot mit Anfragen durch zur Teilnahme bzw. Aufnahme in die Wunsch Oma & Opa Börse.
- Das Angebot hat die gewünschte Signalwirkung zur Familienfreundlichkeit über die Hochschulgrenzen hinaus. Es konnten Kontakte und Kooperationen geschlossen werden, an die langfristig im Rahmen der Weiterentwicklung als Familiengerechte Hochschule angeknüpft werden kann.

Negatives

- Das Erreichen der Zielgruppe der Senioren gestaltet sich trotz der breit angelegten Bewerbung in Verbindung mit dem Freien Träger als schwierig und muss über die Initiierung hinaus intensiv und regelmäßig beworben werden, da noch keine ausreichende Zahl an interessierten Senioren für eine Ehrenamtliche Kinderbetreuung gewonnen werden konnten.
- Die Senioren nutzen das Internet als Kommunikationsplattform und Informationsquelle deutlich weniger, als die Zielgruppe der jüngeren Campus-Eltern, was für die Initiatoren des Projekts einen höheren Kommunikationsaufwand (v.a. über Telefon, persönliche Treffen, etc.) bedeutet.



- Trotz der Kooperation mit einem Freien Träger erfordern Angebotsbewerbung und Pflege der Kooperation personelle Kapazitäten durch die Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule.
- Eine mögliche „Hürde“ aus Sicht der Senioren könnte die Notwendigkeit eines Erweiterten Führungszeugnisses zur Mitwirkung sein. Andererseits ist es nach Ansicht der Initiatoren vor dem Hintergrund der „Kindeswohlgefährdung“ notwendig.

5. Informationsmaterial/ Anlagen

- Faltblattwerbung
- Pressemitteilung
- Aufnahmebögen für Senioren und Familien
- Kooperationsvereinbarung zwischen Hochschule Wismar und DRK, Kreisverband Wismar e.V.



Deckblatt des Faltblattes

Studenten suchen ehrenamtliche Großeltern

Wismar. „Alleinerziehende Studenten haben es nicht einfach“, weiß Anja Graeff, Mitarbeiterin der „Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule“ an der Wismarer Hochschule. „Besonders, wenn die Großeltern weit weg wohnen“, erzählt sie. Denn die Großeltern springen oft dann ein, wenn der Kindergarten geschlossen hat oder sonst Hilfe gebraucht wird, um Studium und Kind(er) unter einen Hut zu bringen. Was aber, wenn die Großeltern nicht greifbar sind?

„Dafür gibt es die ehrenamtlichen Omas und Opas“, erklärt Heike Reichert vom Mehrgenerationenhaus des Deutschen Roten Kreuzes. Dort gibt es schon seit Längerem das Projekt „Wunsch-Oma-Opa“. Neu ist die Zusammenarbeit mit der Hochschule und dem Bildungszentrum Wismar (BZW). „Unsere Mütter brauchen diese Hilfe“, sagt Anja Poganski vom BZW. Es unterstützt beispielsweise Alleinerziehende bei der Suche nach Arbeit. „Deswegen die Kooperation mit dem Mehrgenerationenhaus“, meint Anja Poganski. Viele alleinerziehende Mütter arbeiten im Einzelhandel. „So lange, wie da gearbeitet wird, hat kein Kindergarten auf.“

„Der Bedarf ist groß“, weiß Heike Reichert. Denn ohne eine Hilfe in der Rückhand können die eigenen körperlichen Reserven

schnell aufgebraucht sein. Dafür gibt es die ehrenamtlichen Omas und Opas. Nur: „Wir haben zu wenige“, bedauert Heike Reichert. Alleinerziehende, die Hilfe brauchen, gibt es viele, aber die Omas und Opas sind knapp. „Entweder sie haben selbst Enkel oder sie sind nicht mehr fit genug“, sagt Heike Reichert.

Roswitha Zabochnik (55) ist eine der wenigen „Leih-Omas“. Die Kinder und Enkel der Wismarerin wohnen weit weg, deswegen engagiert sie sich ehrenamtlich für Kinder und Familien. „Ich liebe Kinder“, erklärt sie. „Meine Kinder hätten mich gerne da, wo sie wohnen, zum Enkelhüten.“ Sie hat sogar den Babysitterkurs im Mehrgenerationenhaus mitgemacht, um sich und ihr Wissen

zum Thema Kinder auf den neuesten Stand zu bringen. Die „Wunsch-Omas und -Opas“ auszubilden und auch etwas zu „mustern“ – dazu ist das Mehrgenerationenhaus da. Dort findet das erste Treffen zwischen den Familien und den Wunsch-Großeltern statt. „Die Chemie muss stimmen“, weiß Roswitha Zabochnik aus eigener Erfahrung. Denn für sie als Ehrenamtliche ist die Bereitschaft, eine Wunsch-Oma zu sein, keine Pflicht. „Wenn ich nicht kann, muss ich nicht.“ Einmal im Monat hilft sie, wenn sie gebraucht wird, sie mag ihre Wunschkel sehr.

Interessiert? Einfach bei Heike Reichert im Mehrgenerationenhaus, Hans-Grundig-Straße 34 (☎ 0 38 41/71 23 15), am Friedenshof melden. N. HOLLATZ



Anja Poganski, Heike Reichert, Wunschoma Roswitha Zabochnik und Anja Graeff (v. l.) arbeiten zusammen, um das Projekt „Wunsch-Oma und -Opa“ voranzubringen.

Foto: NH

Aufnahmebogen für Wunsch Omas & Opas



Name, Vorname: _____

Straße, Hausnr.: _____

Wohnort: _____

Telefonnr.: _____

E-Mail: _____

Geburtsdatum: _____

Familienstand: _____

(z.B. verheiratet, alleinstehend, geschieden, verwitwet, ...)

Ist Ihr Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin mit Ihrer Teilnahme bei der „Wunsch Oma & Opa Börse“ einverstanden?

Ja Nein Sonstiges _____

Wollen Sie gemeinsam am Betreuungsmodell der „Wunsch Oma & Opa Börse“ teilnehmen?

Ja Nein

Sind Sie erwerbstätig?

Ja Vollzeit
 Teilzeit
 400 € Basis

Nein Rente
 Arbeitssuchend

Sonstiges _____

Haben Sie Erfahrungen mit der Betreuung von Kindern?

Wunsch Oma & Opa Börse – Ehrenamtliche Kinderbetreuung

Ein gemeinsames Projekt des DRK, Kreisverband Wismar e.V.
mit seinem Mehrgenerationen, der Hochschule Wismar und
dem Bildungszentrum Wismar

Was machen Sie gern, an welcher Freizeitaktivität sind Sie beteiligt? (z.B. Sport,
Theater, Radfahren, etc. ...)

Welches sind für Sie die wichtigsten Beweggründe an unserer „Wunsch Oma & Opa
Börse“ teilzunehmen?

In welchem Alter sollte das von Ihnen betreute Kind ggf. Kinder sein?

- Säugling Kleinkind Schulkind egal

Möchten Sie ein Mädchen oder einen Jungen betreuen?

- Mädchen Junge

Wie viele Kinder möchten Sie max. betreuen? _____

Wann können und möchten Sie Ihre ehrenamtliche Zeit zur Verfügung stellen?

- vormittags von _____ Uhr bis _____ Uhr
 nachmittags von _____ Uhr bis _____ Uhr
 abends von _____ Uhr bis _____ Uhr
 an Wochenenden von _____ Uhr bis _____ Uhr
 an bestimmten Tagen der Woche und/ des Monats _____

- kurzfristig bzw. nach individueller Absprache mit den Eltern/ der Familie

Haben Sie körperlichen Behinderungen, Allergien oder anderen Einschränkungen?

- Ja, und zwar: _____
 Nein
 Sonstiges _____

Wunsch Oma & Opa Börse – Ehrenamtliche Kinderbetreuung

Ein gemeinsames Projekt des DRK, Kreisverband Wismar e.V.
mit seinem Mehrgenerationen, der Hochschule Wismar und
dem Bildungszentrum Wismar

Haben Sie noch Anregungen für uns? Was sollten wir noch über Sie wissen?

Mit meinem Arzt/meiner Ärztin habe ich gesprochen. Gegen eine Teilnahme ist aus gesundheitlichen Gründen nichts einzuwenden.

Wismar, den _____ Unterschrift _____

Die Vertrauensbasis schafft zusätzlich die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses durch Sie und ggf. Ihren Partner. Die Ausstellung ist bei ehrenamtlicher Tätigkeit kostenfrei. Bitte beachten Sie, dass es vor Beginn der Patenschaft vorgelegt werden muss.

Wismar, den _____ Unterschrift _____

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Ihre Daten behandeln wir natürlich streng vertraulich und geben sie nicht an unbefugte Dritte weiter.

Aufnahmebogen für Familien

Eltern

Mutter

Vater

Name, Vorname: _____

Straße, Hausnr.: _____

Wohnort: _____

Telefonnr.: _____

E-Mail: _____

Geburtsdatum: _____

Familienstand: _____

Status: _____
 (z.B. erwerbstätig, Student/in, ...)

Kind(er)	1. Kind	2. Kind	3. Kind
Name, Vorname			
Geburtsdatum:			
Interessen, Hobbys			

Ist Ihr Kind/ Sind Ihre Kinder unfallversichert?

Hinweis: Eine Vermittlung ohne Unfallversicherung ist nicht möglich!

ja nein

Wie ist der allgemeine Gesundheitszustand Ihres Kindes/Ihrer Kinder?

Hat Ihr Kind/Haben Ihre Kinder unter körperlichen Behinderungen, Allergien oder anderen Einschränkungen zu leiden?

Wunsch Oma & Opa Börse – Ehrenamtliche Kinderbetreuung

Ein gemeinsames Projekt des DRK, Kreisverband Wismar e.V.
mit seinem Mehrgenerationen, der Hochschule Wismar und
dem Bildungszentrum Wismar

Welche Interessen haben hat Ihr Kind bzw. Ihre Kinder? Gibt es regelmäßige
Freizeitaktivitäten, an denen es/ sie beteiligt sind? (z.B. Sport, Musik, Malen, Basteln)

Was sind für Sie, als Eltern, die wichtigsten Beweggründe, das Angebot unserer
„Wunsch Oma & Opa Börse“ zu nutzen?

Wer sollte Sie eher unterstützen?

Wunsch-Oma Wunsch-Opa Wunsch Oma & Opa egal

Wann möchten Sie die Betreuung durch die Wunsch Oma & Opa nutzen?

- Regelmäßig zur Unterstützung z.B. im Beruf
 Kurzfristig, in Notsituationen
 Zur Randzeitenbetreuung (außerhalb von Kita-Öffnungszeiten)
 Sonstiges: _____

Haben Sie noch Anregungen für uns? Was sollten wir noch über Sie wissen?

Wismar, den _____

Unterschrift _____

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Ihre Daten behandeln wir
natürlich streng vertraulich und geben sie nicht an unbefugte Dritte weiter.

Kooperationsvereinbarung

zwischen
der Hochschule Wismar
Philipp-Müller-Straße 14, 23966 Wismar
vertreten durch den Rektor, Prof. Dr. Norbert Grünwald

und dem
Deutschem Roten Kreuz
Kreisverband Wismar e.V.
Hans-Grundig-Straße 34, 23966 Wismar
vertreten durch die stellv. Kreisgeschäftsführerin DRK Kreisverband Wismar e.V., Kathrin Konietzke

Präambel

Die Hochschule Wismar möchte im Rahmen der besseren Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie den Aufbau und das weitere Bestehen einer Oma-Opa-Leihbörse unterstützen. Das „Deutsche Rote Kreuz“ in Wismar hat bereits eine Oma-Opa-Leihbörse eröffnet und möchte diese mit der Hochschule Wismar zusammen führen.

§ 1 Vertragsgegenstand

Die Vertragspartner beabsichtigen, für Studierende, MitarbeiterInnen mit Kind(ern) sowie für Eltern und Kinder der Hansestadt Wismar und Umgebung eine Oma/Opa-Leihbörse anzubieten.

Dahinter verbirgt sich ein Modellprojekt zur bedarfsgerechten Familienhilfe.

Angesprochen werden ehrenamtlich tätige Leistungen älterer, kinderlieber Frauen und Männer der Region. Als Leistungen sind z.B. das Abholen des „Leih“-kinds von der Kindertagesstätte, ein gemeinsamer Spaziergang am Nachmittag oder das abendliche Einhüten in der häuslichen Umgebung möglich. Auf diese Weise wird den Eltern zusätzliche Arbeitszeit ermöglicht und die Befriedigung der Bedürfnisse der Kinder gewahrt.

Darüber hinaus wird eine inhaltliche Zusammenarbeit angestrebt, welche die Betreuung der Familien und der Senioren anstrebt.

§ 2 Rechte und Pflichten beider Partner

- (1) Das Deutsche Rote Kreuz und die Hochschule Wismar benennen diese Kooperation betreffend jeweils einen Ansprechpartner.
- (2) Das Deutsche Rote Kreuz und die Hochschule Wismar koordinieren ihre Angebote derart, dass sich für die betreffende Zielgruppe eine möglichst hohe Wirksamkeit ergibt.
Dazu tauschen sich die Partner mindestens einmal im Quartal über ihre Erfahrungen aus und passen ihre Angebote dem Bedarf und den Rahmenbedingungen an. Diese Aktualisierung ist schriftlich zu fixieren.

§ 3 Rechte und Pflichten des Deutschen Roten Kreuzes

- (1) Das Deutsche Rote Kreuz übernimmt die Trägerschaft für die Oma/Opa-Leihbörse. Dazu gehören folgende Leistungen:
 - Werbung und Öffentlichkeitsarbeit (Mitwirkung bei der Akquise der Senioren)
 - neutrale Beratung und Vorbereitung der Senioren (inkl. 1. Hilfe-Kurs)
 - Aufnahme der Senioren in die Oma/Opa-Leihbörse nach Feststellung der gesundheitlichen Eignung und positivem Führungszeugnis
 - begleitende Unterstützung und Beratung der Senioren bei Teilnahme an der Oma/Opa-Leihbörse
 - Regulierung von versicherungsrechtlichen Angelegenheiten
 - Mitgestaltung von regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen und Begleitung der PatenschaftenDie Beratung der Senioren erfolgt im Rahmen von terminierten Einzelberatungen in der Geschäftsstelle des Kreisverbandes des Deutschen Roten Kreuzes.
- (2) Das DRK übernimmt die Vorbereitung und Durchführung des 1. Hilfe-Kurses für die Senioren.
- (3) Die Zusammenführung der Leihomas und –opas mit den Familien erfolgt in Zusammenarbeit mit der Hochschule Wismar.
- (4) Das DRK verweist auf die Angebote der Familiengerechten Hochschule Wismar und arbeitet mit dieser in Bezug auf die SeniorenUni zusammen.
- (5) Das Deutsche Rote Kreuz beteiligt sich zur Unterstützung der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule an den Kosten, die im Zusammenhang mit den stattfindenden Netzwerktreffen und den Präsentationen des Deutschen Roten Kreuzes entstehen. Die Höhe wird jährlich neu abgestimmt.
- (6) Das DRK behält sich offen, weitere Kooperationen mit dem Zweck weiterer finanziellen Quellen, einzugehen.

§ 4 Rechte und Pflichten der Hochschule Wismar

- (1) Die Hochschule Wismar übernimmt die wissenschaftliche Begleitung, insbesondere in der Konzeptionsphase, der Oma/Opa-Leihbörse.
- (2) Die Hochschule Wismar präsentiert das Deutsche Rote Kreuz als Träger der Oma/Opa-Leihbörse und verbreitet entsprechend Werbeträger.
 - im Flyer „Oma/Opa-Leihbörse“
 - auf dem Poster „Oma/Opa-Leihbörse“
 - auf der Homepage der Hochschule Wismar unter der Rubrik „Service – Familiengerechte Hochschule“ (Link zur Homepage des Deutschen Roten Kreuzes)
- (3) Die Zusammenführung der Leihomas und –opas mit den Familien erfolgt in Zusammenarbeit mit dem DRK.
- (4) Die Hochschule Wismar stellt sicher, dass ihre Studierenden durch das von dem DRK zur Verfügung gestellte Informationsmaterial auf das gesamte Leistungsangebot des DRK hingewiesen werden.

(5) Die Hochschule Wismar stellt die Zwergenstube Haus 21 /Raum 302 für die Netzwerktreffen zur Verfügung.

§ 5 Laufzeit der Vereinbarung

Die Laufzeit der Kooperationsvereinbarung beginnt am ~~01.03.~~/01.04. 2009. Wünscht ein Vertragspartner die Beendigung des Kooperationsvertrages, so muss die Vereinbarung schriftlich mit einer Frist von drei Monaten ordentlich gekündigt werden.

§ 6 weitere Partnerschaften

Die Vertragspartner sind stetig interessiert an weiteren Partnerschaften und halten sich gegenseitig auf dem Laufenden.

§ 7 Salvatorische Klausel

Die Wirksamkeit dieser Vereinbarung wird durch die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung oder durch bestehende Lücken nicht berührt.

§ 8 Sonstiges

Weitere Vereinbarungen wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist die Hansestadt Wismar.

Wismar, den 17.03.09



Hochschule Wismar
Rektor Prof. Dr. Norbert Grünwald



Deutsches Rotes Kreuz
stellv. Kreisgeschäftsführerin Kathrin Konietzke



Impressum

Herausgeber: Hochschule Wismar
Postfach 1210
Tel.: 03841 753 -0
www.hs-wismar.de

Redaktion: Anja Graeff, Dörte Joost
Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar
Hochschule Wismar, Februar 2010
E-Mail: familiengerechte-hochschule@hs-wismar.de

Auf eine ausdrückliche Verwendung von männlichen und weiblichen Bezeichnungen wurde verzichtet. Die Redaktion geht davon aus, dass sich Personen beider Geschlechter angesprochen fühlen.

Leitfaden zu Familien-LOM und Führungskräfte-sensibilisierung

Leitfaden zu Familien-LOM und Führungskräfte-sensibilisierung

Familienfreundlichkeit als strategisches Ziel der MHH	3
Die Ausgangslage	3
Die besondere Situation in der Hochschulmedizin	4
Strukturveränderungen und kultureller Wandel	5
Familie in der Hochschule	7
Projektstruktur	7
Projektverlauf	8
Familien-LOM	9
Leistungsorientierte Mittelvergabe LOM an der MHH	9
Einführung von Familien-LOM	9
Etablierung einer Vergaberoutine	10
Familien- und Genderkompetenz für Führungskräfte	11
Führungskräfteentwicklung an der MHH	11
Implementierung des Familien- und Gendermoduls	11



Familienfreundlichkeit als strategisches Ziel der MHH

Die Ausgangslage

Die Aufnahme in den best practice-Club ‚Familie in der Hochschule‘ 2008 und die Förderung durch die Robert Bosch Stiftung war ein weiterer Höhepunkt für die familienfreundliche Ausrichtung der Medizinischen Hochschule Hannover. Während der Projektlaufzeit konnten durch die Förderung zwei wichtige Maßnahmen, die auf die Verstärkung einer familienfreundlichen Kultur abzielen, umgesetzt werden: das Familien-LOM und ein Modul zu Familien- und Genderkompetenz in der Führungskräfteentwicklung. Beide Maßnahmen haben Modellcharakter und werden mit dem Ziel, anderen Hochschulen die Umsetzung ähnlicher Projekte zu erleichtern, in diesem Leitfaden im Einzelnen dargestellt. Im Austausch mit den anderen Hochschulen des best practice-Clubs bot sich außerdem die Gelegenheit, die eigenen Maßnahmen zur Unterstützung von Familien zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Bereits vor der Aufnahme in den best practice-Club ‚Familie in der Hochschule‘ hatte sich die MHH in einer breit angelegten Offensive, verankert in Strategiepapieren und unter Beteiligung aller wichtigen Akteure, die Position einer familienfreundlichen Hochschule erarbeitet. Entscheidend hierfür war der Prozess der Auditierung als familiengerechte Hochschule durch die berufundfamilie gGmbH, dem sich die MHH erstmals 2005 und dann wieder 2008 bei der erfolgreichen Re-Zertifizierung stellte. Auf der Basis von Zielvereinbarungen konnten eine Fülle von Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt werden, die es Studierenden und Beschäftigten heute ermöglichen, Beruf bzw. Studium und Familie an der MHH besser miteinander zu vereinbaren.

Familienfreundlichkeit als strategisches Ziel der MHH

Die besondere Situation in der Hochschulmedizin

Eine Medizinische Hochschule, die den besten Nachwuchs für Forschung, Lehre und Krankenversorgung rekrutieren will, kann es sich nicht leisten, die Auswahl der Besten schon vorab dadurch einzuschränken, dass Menschen, die Familienverantwortung übernehmen, keine Chance erhalten. Da die Verantwortung für die Familie, insbesondere für die Kinder, noch immer in erster Linie den Frauen zugeschrieben wird, sie sich auch selbst dafür in der Pflicht sehen und auch hochqualifizierte Frauen, die als Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin arbeiten, dabei keine Ausnahme machen, müssen diese besonders unterstützt werden.

Die Mehrfachbelastung besonders von wissenschaftlich aktiven Ärztinnen ist extrem hoch: Die Betreuung und Erziehung von Kindern und das sonstige familiäre Engagement müssen zusammengebracht werden

- mit Forschung, incl. Publizieren und Vorträge halten
- mit Lehre und Betreuung einer wissenschaftlichen Arbeitsgruppe sowie
- mit Krankenversorgung und dem Erwerb der fachärztlichen Qualifikation.

Dies geschieht vor dem Hintergrund von meist befristeten Arbeitsverhältnissen und einer Fachkultur, die für Spitzenkarrieren in der Hochschulmedizin eine nahezu unbegrenzte zeitliche Verfügbarkeit und uneingeschränktes berufliches Engagement einfordert. Der Arbeitsmarkt für Ärztinnen und Ärzte im niedergelassenen und im Krankenhausbereich ist im Vergleich damit zwar günstig, doch gilt auch dies erst dann, wenn die Facharztqualifikation, die zeitlich nicht selten mit der Familiengründung parallel geplant und organisiert werden muss, auch wirklich geschafft ist.

Ärztinnen werden in der Regel auch als Mütter ihre Arbeit wieder aufnehmen, wenn die strukturellen Bedingungen gegeben sind, denn ihrer Berufswahl liegt eine hohe intrinsische Motivation zugrunde, die durch Mutterschaft nicht beeinträchtigt wird. Eine Kulturveränderung muss auf den Weg gebracht werden, bei der vor allem die Führungskräfte im Blick sind. Sie sind es, die die Anstellung von Ärztinnen und die Vertragsverlängerung veranlassen. Ihre explizit formulierte oder unausgesprochene Sorge, Mitarbeiterinnen mit dem Beginn der Familienplanung zu verlieren oder eine weniger gute Arbeitsleistung zu erhalten, muss ernst genommen werden.

Familienfreundlichkeit als strategisches Ziel der MHH

Strukturveränderungen und kultureller Wandel

Im Wettbewerb der Hochschulen um „die besten Köpfe“, werden außer einem hochkarätigen Forschungsumfeld und attraktiven Lehrangeboten familienfreundliche Rahmenbedingungen zu einem immer wichtigeren Standortvorteil. Welches Vorgehen im Einzelnen sinnvoll ist, muss jeweils vor Ort entschieden werden und auf die konkrete Situation der Hochschule zugeschnitten sein. Die Ausgestaltung der Maßnahmen zur Unterstützung von Familien hängt u. a. davon ab, wie hoch die Zahl der Studierenden und Beschäftigten ist, welchen Anteil dabei Frauen und Männer haben, wie der Fächerkanon aussieht und an welchem Ort die Hochschule steht.

Schritte hin zu mehr Familienfreundlichkeit müssen außerdem aufeinander aufbauen: Bevor eine Hochschule den Kulturwandel in den Blick nehmen kann, müssen zunächst Strukturen geschaffen sein, die diesen Kulturwandel auch ermöglichen.

Das wichtigste Handlungsfeld zur Unterstützung von Familien und damit die wichtigste strukturelle Voraussetzung für eine familienfreundliche Kultur ist ohne jeden Zweifel eine umfassende, zuverlässige und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung. Die MHH hat auf diesem Gebiet in den vergangenen Jahren große Anstrengungen unternommen und Beispielhaftes erreicht, sowohl was die Regelbetreuung der Kinder von Beschäftigten und Studierenden angeht als auch hinsichtlich der Betreuung in besonderen Situationen. Das Kinderbetreuungsangebot der MHH umfasst aktuell

- die Betriebskindertagesstätte mit über 150 Betreuungsplätzen, einem speziellen Platzkontingent für Kinder von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Öffnungszeiten, die an die Bedingungen eines Universitätsklinikums angepasst sind,
- die als Elterninitiative geführte Kindertagesstätte „Die Hirtenkinder“ mit 80 Betreuungsplätzen, die besonders den Kindern von Studierenden und aus Drittmitteln finanzierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Verfügung stehen,
- ein Notfallbetreuungsangebot, das greift, wenn die reguläre institutionelle oder private Kinderbetreuung unerwartet ausfällt,

Familienfreundlichkeit als strategisches Ziel der MHH

- Kinderbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien in Kooperation mit externen Trägern und den anderen Hochschulen in Hannover sowie
- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen und zur Vorbereitung von Prüfungen.

Eine dritte Kindertagesstätte kann aller Voraussicht nach noch 2010 eröffnet werden. Die MHH wird dann über insgesamt etwa 370 Plätze der Kinderregelbetreuung verfügen, davon ca. 120 Plätze für Kinder unter drei Jahren.

⇒ Reihenfolge beachten

- zuerst familiengerechte Strukturen schaffen
- insbesondere eine gute und umfassende Kinderbetreuung sicherstellen
- anschließend Maßnahmen zum Kulturwandel in Angriff nehmen

Vor dem Hintergrund der sehr guten Kinderbetreuungssituation und parallel zu ihrem weiteren Ausbau hat die MHH mit verschiedenen Maßnahmen einen Kulturwandel eingeleitet: Wichtige Bausteine des Kulturwandels sind

- die Verstärkung des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das nicht nur über die Mentees, sondern auch über die Mentorinnen und Mentoren, die sich mit deren Situation auseinandersetzen, in die Hochschule hinein wirkt,
- die Vergabe von Habilitationsanschubmitteln an hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, mit einem speziellen Fokus auf der Freistellung von Ärztinnen von der klinischen Routine sowie
- die Einführung eines Frauenfaktors in der internen leistungsorientierten Mittelvergabe LOM für Forschung, die auf Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft durch Gratifikation auch für die Klinik bzw. Abteilung zielt, in der die Frauen tätig sind.

Die Projekte Familien-LOM und Führungskräfte sensibilisierung müssen auf dem Hintergrund der familiengerechten Strukturen und des eingeleiteten Kulturwandels gesehen werden, die hier nur in groben Zügen umrissen wurden.

Familie in der Hochschule

Projektstruktur

Mit der Aufnahme in den best practice-Club ‚Familie in der Hochschule‘ hat die MHH die geplante Projektstruktur aufgebaut: Das Projekt ist beim Präsidenten der Hochschule angesiedelt. Die Projektleitung hat die Gleichstellungsbeauftragte, die von einer Mitarbeiterin unterstützt wird. Eine Lenkungsgruppe aus Abteilungs- und Klinikleitungen sowie dem Leiter des Geschäftsbereichs I und der Abteilung Personalentwicklung wird beratend aktiv. Für die Zusammensetzung der Lenkungsgruppe war wichtig, dass die Leitungen die Breite der Erfahrungen repräsentieren sollten, von der Chirurgie mit einem noch sehr niedrigen Frauenanteil bis hin zu einer Abteilung mit umfangreichen Erfahrungen in der Förderung von Wissenschaftlerinnen. Die Abteilungen Personalmanagement und Personalentwicklung trugen durch umfangreiches Material zur Umsetzung des Projekts bei. Die Pressestelle unterstützte die Öffentlichkeitsarbeit.

⇒ Sicherung von Maßnahmen zur Familienförderung durch

- Top-down-Prozess bzw. Commitment der Hochschulleitung
- Aufbau einer effektiven Projektstruktur mit ausreichend Ressourcen, fachlicher Expertise und Institutionenwissen

Familie in der Hochschule

Projektverlauf

Von Beginn an wurden die beiden Projektteile Familien-LOM und Führungskräfte-sensibilisierung parallel, aber mit jeweils unterschiedlicher Gewichtung bearbeitet. Die Lenkungsgruppe traf sich von Mitte 2008 bis Ende 2009 zu insgesamt sieben Sitzungen. Die Erarbeitung von Kriterien zur Vergabe von Familien-LOM stand dabei im Zentrum. In der 5. Sitzung wurde der Beschluss gefasst, dass Familien-LOM auf der Grundlage von Routinedaten an eine MHH-Klinik ausgezahlt werden sollte, wenn eine Ärztin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an den Arbeitsplatz zurückgekehrt war. Noch vor dem Jahreswechsel 2008/2009 konnte die Hochschulöffentlichkeit über die genauen Vergabemodalitäten informiert werden, und Anfang 2009 wurden die ersten Mittel angewiesen. Bis Ende 2009 wurde 25 Mal Familien-LOM ausgezahlt.

Das Modul Familien- und Genderkompetenz wurde ebenfalls in den Sitzungen der Lenkungsgruppe diskutiert, war aber vor allem Gegenstand der Projektauftragsitzung, die mit externen Expertinnen zu diesem Thema im September 2008 an der MHH stattfand. Anfang 2009 wurde das Modul erstmalig als Probeworkshop mit interessierten Beschäftigten der Hochschule durchgeführt. Die Implementierung in das reguläre Programm der Führungskräfteentwicklung erfolgte mit dem Herbst-Winter-Programm 2009/2010.

Neben der Umsetzung der beiden Projekte wurde vor allem an der Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt gearbeitet. Eine Internetseite wurde eingerichtet, ein Flyer erstellt und als die ersten Auszahlungen von Familien-LOM erfolgt waren, berichtete das MHH Info über zwei konkrete Fälle. Auch der Jahresbericht und der Gleichstellungsbericht der MHH enthielten Informationen zum Projekt. Das Logo des best practice-Clubs ‚Familie in der Hochschule‘ wurde in die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit der MHH aufgenommen und z.B. auf der Startseite der MHH-Homepage und auf Ausschreibungen für Professuren platziert.

Im Gleichstellungsbüro wurden die Routinedaten des Personalmanagements bearbeitet und strittige Fälle für die Sitzungen des Lenkungsausschusses aufbereitet. Außerdem wurden zahlreiche Anfragen zur Vergabe von Familien-LOM beantwortet.

Familien-LOM

Leistungsorientierte Mittelvergabe LOM an der MHH

Mit der Einführung der Leistungsorientierten Mittelvergabe LOM für Forschung an der MHH 2005 wurde auch eine besondere Fördermaßnahme für Nachwuchswissenschaftlerinnen eingeführt, indem die wissenschaftlichen Leistungen von Frauen mit dem Faktor 1,5 in die Berechnung aufgenommen wurden. Die Abteilungen bzw. Kliniken der MHH und die Arbeitsgruppen, die LOM erwirtschaften, haben auf diese Weise einen direkten finanziellen Gewinn durch die Arbeit von Wissenschaftlerinnen und dadurch einen besonderen Anreiz, Wissenschaftlerinnen zu fördern und zu halten. Außerdem werden Frauen sichtbarer.

Der ‚Frauenfaktor‘ im Forschungs-LOM hat nicht nur Hochschulintern, sondern auch bundesweit einen guten Ruf. Als erfolgreiche und innovative Frauenfördermaßnahme spielt er auch bei der Einwerbung von Drittmitteln eine wichtige Rolle. Es lag daher nahe, auch zur Unterstützung von Familien über eine besondere Art von LOM nachzudenken. Das ‚Familien-LOM‘ wurde geboren und hat sich sogleich als Abkürzungswort an der MHH verselbstständigt.

Einführung von Familien-LOM

Familien-LOM sollte Abteilungen bzw. Kliniken einen Anreiz bieten, Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der Geburt eines Kindes weiter zu beschäftigen und Mütter in ihrer Karriereentwicklung zu fördern. Auf eine Vorgabe, wie die MHH-Kliniken die Mittel verwenden sollten, wurde bewusst verzichtet. Eine kreative Verwendung zugunsten der Familienorientierung der Hochschule war aber durchaus gewünscht.

Dass Kriterien zur Vergabe des Familien-LOM entwickelt werden mussten, ergab sich aus der grundsätzlichen Begrenztheit der Mittel, deren Verteilung zudem transparent und nachvollziehbar sein sollte. Die Entwicklung von Kriterien nahm im MHH-Projekt viel Zeit in Anspruch und wurde umfassend durch eine Datenaufbereitung des Personalmanagements unterstützt. In der Diskussion wurden u.a. folgende mögliche Ziele der Familien-LOM-Vergabe diskutiert

- Abteilungen mit einem hohen Wissenschaftlerinnenanteil sollen entlastet werden
- Fächer mit einem geringen Frauenanteil sollen ermutigt werden, Frauen einzustellen

Familien-LOM

- Der Anteil von Wissenschaftlerinnen bzw. Ärztinnen in chirurgischen Fächern soll erhöht werden
- Ärztinnen sollen wegen der Mehrfachbelastung durch Aufgaben in Forschung, Lehre und Krankenversorgung besonders unterstützt werden
- Väter, die Familienverantwortung wahrnehmen, sollen gefördert werden.

Die Diskussion wurde intensiv auf der Grundlage der statistischen Daten geführt. Es wurden u. a. für bestimmte Zeiträume und bestimmte Fächer Wissenschaftlerinnenanteile, Ärztinnenanteile, Geburtenanzahl, Elternzeitdauer und „Kinder-Quotienten“ (Kinder pro Abteilung bezogen auf den Frauenanteil der Abteilung) ermittelt. Eine plausible Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel ergab sich schließlich, als man übereinkam, besonders Ärztinnen zu fördern und andere mögliche Ziele zunächst zurück zu stellen. Die zur Verfügung stehenden Mittel konnten auf diese Weise für 33 Fälle eingesetzt werden.

Die Förderung von Vätern wurde Gegenstand eines von der MHH und der HAWK ausgerichteten Workshops des best practice-Clubs. Ihre Unterstützung wird an der MHH durch andere Maßnahmen sichergestellt.

⇒ für die Vergabe von Familien-LOM

- geschlechterspezifisches Datenmaterial bereithalten
- möglichst nur ein klar definiertes Ziel verfolgen
- andere Ziele nicht aufgeben, sondern neue Maßnahmen entwickeln
- ein transparentes und einfaches Vergabemodell anstreben

Etablierung einer Vergaberoutine

Für die Vergabe von Familien-LOM entwickelte sich allmählich eine Routine. Dies betraf technische Details wie den Umgang mit den statistischen Daten und ihre Weiterleitung ebenso wie den Auszahlungsweg der Mittel.

Familien-LOM

Durch die zahlreichen Anfragen von Müttern und auch von Klinikleitungen wurden außerdem zwei nicht vorhergesehene Probleme mit dem statistischen Material aufgedeckt:

Zum einen zeigte sich, dass die Elternzeiten einschließlich möglicher Verlängerungen in der Personalstatistik erst mit einer gewissen Verzögerung abgebildet werden, was selten auch eine Überschreitung der für die Familien-LOM Vergabe vorgesehenen Elternzeitdauer zur Folge hatte und nur durch Rücksprache in jedem Einzelfall zu klären war. Zum anderen wurden von der Statistik solche Fälle nicht erfasst, in denen eine Ärztin und Mutter innerhalb der Elternzeit ihre Arbeit wieder aufgenommen hatte, wie es nach dem Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz möglich ist. Hier konnte die statistische Abbildung entsprechend geändert werden.

⇒ Nachjustieren

- Probleme und Fragen aufgreifen und Einzelfälle klären
- Aussagekraft der Statistik überprüfen

Familien- und Genderkompetenz für Führungskräfte

Führungskräfteentwicklung an der MHH

Die MHH hat drei Linien für die Führungskräfteentwicklung, die jeweils auf spezielle Zielgruppen zugeschnitten sind: Führungskräfteentwicklung, Business basics und Business advanced. Die Programme sind modular aufgebaut und die Inhalte werden fortlaufend überprüft und angepasst.

Familien- und Genderkompetenz gehört zum Kompetenzprofil von Führungskräften der MHH. Deshalb sollte die MHH-Führungskräfteentwicklung im Rahmen des Projekts ‚Familie in der Hochschule‘ um ein Modul zu Familien- und Genderkompetenz erweitert werden. Inhaltlich standen drei Aspekte im Fokus

- Es sollten Informationen über familienfreundliche Angebote an der MHH und am Standort Hannover vermittelt werden.
- Es sollte eine Sensibilisierung für Geschlechterstereotype erzeugt und die Wahrnehmung von Geschlechterasymmetrien geschärft werden.
- Führungskräfte sollten in ihrer Verantwortung für das Thema ‚Familie in der Hochschule‘ gestärkt und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für den Kultur- und Wertewandel gewonnen werden.

Implementierung des Familien- und Gendermoduls

Zur Vorbereitung und inhaltlichen Konzeption des Moduls fand im September 2008 ein Workshop mit den Mitgliedern der Lenkungsgruppe und mit Mitarbeiterinnen der Abteilung Personalentwicklung statt, der mit zwei Referaten externer Expertinnen ausgesprochen anregend war und eine lebhafte Diskussion initiierte. Der Dreiklang aus „Wissen – Wollen – Können“ als Säulen der Familien- und Genderkompetenz von Führungskräften leuchtete ebenso ein wie die Notwendigkeit, Stereotype von „typisch männlichem“ und „typisch weiblichem“ Führungsverhalten aufzubrechen.

Als nächster Schritt wurde im Mai 2009 erstmals ein Modul zu Familien- und Genderkompetenz an der MHH angeboten. Von den Teilnehmenden erhielt das Modul insgesamt eine positive Bewertung. Als Schwierigkeit erwies sich jedoch, dass die von den MHH Führungskräfteentwicklungsprogrammen anvisierten Zielgruppen kaum für

Familien- und Genderkompetenz für Führungskräfte

einen isolierten Workshop zu gewinnen waren. Es wurde deshalb auf ein weiteres „Test-Modul“ verzichtet. Ab dem Herbst-Winter-Programm 2009/2010 ist das Modul ‚Familien- und Genderkompetenz‘ deshalb bereits regulärer Bestandteil des Angebots der Führungskräfteentwicklung der MHH.

⇒ Führungskräfte ins Boot holen

- Mit welchem Angebot sind Führungskräfte zu erreichen?
- Wie sieht das Kompetenzprofil von Führungskräften der eigenen Hochschule aus?

Genderwissen, aber auch das Wissen um familien- und geschlechtergerechte Personalentwicklung hat in jüngster Zeit stark an Bedeutung gewonnen. Es wird deshalb inzwischen an jedem Hochschulstandort möglich sein, qualifizierte Trainerinnen und Trainer für die Durchführung entsprechender Workshops zu finden. Vorabinformationen sind leicht über entsprechende Internetportale einzuholen.

Natürlich werden mit Führungskräfteentwicklungsprogrammen vor allem die Führungskräfte von morgen erreicht. Das spricht aber nicht gegen ein Familien- und Genderkompetenz-Modul. Es spricht allerdings dafür, es durch weitere Maßnahmen zu ergänzen.

⇒ Personen finden, Informationsmöglichkeiten nutzen

- Welche Trainerinnen und Trainer passen zur eigenen Hochschule?
- Informationen im Internet z.B. unter <http://www.bukof.de/down/handreichung-personalentwicklung.pdf> und <http://www.genderkompetenz.info/>
- Nicht ungeduldig werden – für die Zukunft arbeiten!



Gleichstellungsbüro der MHH
Carl-Neuberg-Straße 1
D-30 625 Hannover

OE 0013
Tel.: (0)/(49)-511-532-6501
Fax: (0)/(49)-511-532-3441
Email: Gleichstellung@mh-hannover.de
<http://www.mh-hannover.de/gleichstellung.html>

Willkommen in Marburg

Das *Family-Welcome-Centre* der Philipps-Universität Marburg



Handlungsempfehlung der Philipps-Universität Marburg zur Einrichtung einer Servicestelle für neue Hochschulmitglieder mit Familie

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung.....	3
2. Planungsphase.....	4
Arbeitsschritt 1: Präsidiumsentscheidung.....	4
Arbeitsschritt 2: Konzept.....	5
3. Umsetzungsphase.....	6
Arbeitsschritt 3: Öffentlichkeitsarbeit und Eröffnung der Serviceeinrichtung.....	6
Arbeitsschritt 4: Strukturierung der Beratungstätigkeit.....	9
4. Auswertungsphase.....	11
Arbeitsschritt 5: Datenmaterial und Resonanz.....	11
5. Fazit.....	13
Anhang.....	14

1. Vorbemerkung

An das wissenschaftliche Personal sowie Studierende wird ein hoher Anspruch an Mobilität und Flexibilität gestellt. Das Studium und die Qualifikationsphasen implizieren meist häufige Wohnortwechsel bzw. Auslandsaufenthalte. So bedeutet beispielsweise das Kernziel „Mobilität“ im Rahmen der Modularisierung der Studiengänge, dass Studierende vermehrt ihren Wohnort im In- und Ausland wechseln. Vor allem kurzfristige Wohnortwechsel - wenn z.B. über das Nachrückverfahren Studierende erst relativ spät einen Studienplatz erhalten - sind schwierig zu bewerkstelligen.

Auch Doktoranden und Doktorandinnen müssen ihren Betreuern oder Betreuerinnen häufig sehr kurzfristig in andere Städte folgen, wenn sie keine Nachteile in ihrem wissenschaftlichen Karriereweg in Kauf nehmen wollen. Besonders schwierig sind diese Umzüge aber dann zu meistern, wenn Studierende oder Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Familie haben. Neben den organisatorischen Herausforderungen stellt sich für die jungen Familien häufig noch das Problem, dass der Partner oder die Partnerin den Arbeitsplatz aufgeben und sich beruflich in einem unbekanntem Umfeld neu orientieren muss.

Deshalb hat die Philipps-Universität zur Unterstützung ihrer neuen Mitglieder mit Familie, die langfristig in Marburg ansässig werden wollen, das *Family-Welcome-Centre* eingerichtet. Unter „Familie“ versteht die Serviceeinrichtung Neumitglieder der Universität mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen. Die Einrichtung versteht sich als Beratungsinstitution, die den erfolgreichen beruflichen Einstieg oder die Aufnahme des Studiums in einer neuen Umgebung gewährleisten möchte.



Unterschiedliche Rahmenbedingungen und Strukturen an Hochschulen bedingen unterschiedliche Problemlösungen. Deshalb werden in der folgenden Handlungsempfehlung zu jedem Arbeitsschritt Fragestellungen formuliert, deren Beantwortung uns für die Umsetzung eines solchen Projekts wesentlich erscheinen. Anschließend wird beispielhaft die Umsetzung an der Philipps-Universität geschildert.

Achten Sie auf **Merkposten** !

2. Planungsphase

Arbeitsschritt 1: Präsidiumsentscheidung

Das Präsidium der Hochschule möchte eine Serviceeinrichtung für neue Universitätsmitglieder mit Familie einrichten. (vgl. die Handlungsempfehlung der Philipps-Universität zur Einrichtung einer Servicestelle für Dual Career Couples)

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Welche Ziele sind mit der Einrichtung einer solchen Servicestelle verbunden?
- Wie soll die Serviceeinrichtung strukturell verankert werden?
- Gibt es geeignete Räumlichkeiten?
- Welche finanziellen und personellen Ressourcen können bereit gestellt werden?
- Welche Servicemodelle gibt es an anderen Universitäten und können diese Modelle auf die eigene Universität übertragen werden?

Umsetzung an der Philipps-Universität Marburg:

Die Zielsetzungen, die die Philipps-Universität mit der Einrichtung der Servicestelle verfolgt, wurden in dem Konzeptentwurf für den Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ wie folgt beschrieben:

- Es soll eine schnelle Integration von neu eingestelltem wissenschaftlichem und administrativ-technischem Personal mit Familie sowie Studierenden mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen erreicht werden.
- Durch das Beratungs- und Unterstützungsangebot will die Philipps-Universität einen besseren Einblick in die Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten mit Kind erhalten. Sie möchte dadurch schneller entsprechende Maßnahmen initiieren und ihre Attraktivität für diese Zielgruppe steigern.
- Den gesellschaftspolitischen Auftrag, familiengerechte Strukturen zu schaffen, will die Hochschule in Zusammenarbeit mit internen und externen Kooperationspartnern umsetzen.

Strukturelle Verankerung:

Die Serviceeinrichtung hat eigene Räumlichkeiten, die zentral gelegen sind, erhalten. Die Räumlichkeiten bestehen aus einem Büro- und einem Besprechungsraum, in dem auch eine kleine Spielecke für Kinder eingerichtet wurde.

Personelle und finanzielle Ressourcen:

In der Konzeptions- und Aufbauphase bestand das Team der Einrichtung aus zwei Mitarbeiterinnen mit jeweils einer halben BAT Ila-Stelle. (incl. Dual Career Beratung) Für öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (Flyer, „Begrüßungspaket“ etc.) war ein entsprechendes Budget vorhanden.

Alternative:

Integration der Serviceeinrichtung in das Familienbüro einer Hochschule.

Arbeitsschritt 2: Konzept

Die Projektverantwortlichen erarbeiten ein Konzept für die Serviceeinrichtung.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Für welche Zielgruppen/Statusgruppen wird das Beratungsangebot konzipiert?
- In welchen Bereichen soll beraten werden?
- Gibt es Einrichtungen an der Hochschule, die bereits in ähnlicher Weise Beratungsangebote offerieren?
- Mit welchen internen und externen Kooperationspartnern müssen Vereinbarungen getroffen werden?
- Welche Unterstützungsmaßnahmen können angeboten werden?

Umsetzung an der Philipps-Universität Marburg:

In dem Konzept der Philipps-Universität wurde festgelegt, dass die Serviceeinrichtung in folgenden Bereichen berät:

- Wohnen
- Kinderbetreuungsangebote
- Schulen
- Alten- und Pflegeheime
- Freizeitaktivitäten

Dieses Angebot besteht für alle neuen Mitglieder der Hochschule (alle Statusgruppen). Die Dual Career Beratung richtet sich allerdings nur an eine besondere Zielgruppe (*vgl. die Handlungsempfehlung der Philipps-Universität zur Einrichtung einer Servicestelle für Dual Career Couples*).

Intern arbeitet das Family-Welcome-Centre eng zusammen:

- mit dem Frauenbüro, da dort die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule erfolgt und
- mit dem Welcome Center der Philipps-Universität, das für alle Belange von ausländischen Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler zuständig ist.

Die wichtigsten externen Kooperationspartner sind

- das Studentenwerk (Kinderbetreuung, Wohnen)
- die Stadt Marburg (Kinderbetreuung, Wohnen, Schulen, Alten- und Pflegeheime)

Das *Family-Welcome-Centre* erstellt eine Homepage, die viele wichtige Informationen für neue Mitglieder enthält. Außerdem wird Informationsmaterial in Form von Flyern und Broschüren zur Verfügung gestellt.

3. Umsetzungsphase

Arbeitsschritt 3: Öffentlichkeitsarbeit und Eröffnung der Serviceeinrichtung

Die Einrichtung muss der hochschulinternen und externen Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Wie soll für die Einrichtung geworben werden?
- Wer muss von der Einrichtung erfahren?
- In welchem Rahmen soll die Eröffnung stattfinden?
- Welche Informationen müssen kommuniziert werden?

Umsetzung an der Philipps-Universität Marburg:

Es wurde ein Logo für die Serviceeinrichtung entworfen sowie ein Flyer (→ *Anlage 1*) erstellt, in dem das Beratungsangebot und die Kontaktdaten der Einrichtung vorgestellt werden.



Da der Flyer und die Homepage auch Personen im Ausland ansprechen sollen, muss eine englische Version bereitgestellt werden!

Auf der Projekthomepage „Family-Welcome-Centre“ werden erste Informationen bereitgestellt (www.uni-marburg.de/familywelcome).

Des Weiteren wurden „Begrüßungspakete“ mit dem Logo der Philipps-Universität, des *Family-Welcome-Centre* sowie des Sponsors angefertigt, mit Informationsmaterialien über die Philipps-Universität und die Universitätsstadt Marburg bestückt und an die Ratsuchenden verschickt.

Um die Einrichtung bekannt zu machen, wurden zwei Veranstaltungen durchgeführt:

- Im hochschulinternen Bereich wurden in einer kleinen Feier die Räumlichkeiten eingeweiht.
- Potenzielle Kooperationspartner wurden zu einer Präsentation des Konzepts mit anschließender Diskussion eingeladen.

Zu der internen Feier waren eingeladen:

- Mitglieder der Hochschulleitung
- Mitglieder der Verwaltung: Frauenbüro, Welcome Center, Personalabteilung, Studienberatung, Presseabteilung

Zu der öffentlichen Präsentation waren eingeladen:

- Mitglieder des Magistrats der Stadt Marburg
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Fachdienste der Stadt Marburg
- Mögliche Kooperationspartner (Studentenwerk, Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie, Wirtschaftsunternehmen, Gemeinnützige Wohnungsbau GmbH Marburg-Lahn)

Inhalte der Präsentation waren:

- Vorstellung des Konzepts mit Problembeschreibung
- Bericht eines Dual Career Couples
- Fragen und Diskussion
- Vorstellung des Flyers und des Begrüßungspakets

Beide Veranstaltungen waren gut besucht und fanden große öffentliche Resonanz.

Ferner wurde von Campus TV Marburg ein Film über das Family-Welcome-Centre gedreht (<http://www.campustv-marburg.de/?m=200911>)



Der englische Name der Einrichtung wurde von der universitätsinternen und auch der externen Öffentlichkeit kritisiert!

Weiterhin veranlassten die Projektmitarbeiterinnen, dass die Information über die Serviceeinrichtung bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie bei der Immatrikulation wie folgt weitergegeben wird:

Berufungsverfahren:

- Im Berufungsleitfaden ist festgelegt, dass die Kommissionen über die Serviceeinrichtung informieren sollen.
- Die Hochschulleitung informiert im Rahmen der Berufungsverhandlungen.
- Das Schreiben über die Ruferteilung erhält einen Hinweis auf die Serviceeinrichtung.

Stellenbesetzungsverfahren:

- Die Personal- und Wirtschaftsabteilungen informieren alle Beschäftigten, die einen neuen Arbeitsvertrag erhalten, über das Serviceangebot.

Immatrikulation:

- Studierende erhalten von dem Studierendensekretariat mit den Immatrikulationsunterlagen die Information.
- In der Broschüre der Zentralen Allgemeinen Studienberatung „Tipps und Hinweise für Studienanfänger“ wird die Einrichtung vorgestellt.

Willkommen in Marburg

Die Philipps-Universität, mit bald 500 Jahren die älteste und [traditionsreichste Hochschule](#) in Hessen, versteht sich als klassische [Voll-Universität](#) moderner Prägung. Mit ihrem breiten Spektrum geisteswissenschaftlicher Fächer und experimentell anspruchsvollen Naturwissenschaften nutzt sie ihre ideale Plattform für die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Neben den Spitzenleistungen in Forschung und Lehre wird Marburg vor allem wegen seiner [anziehenden historischen Altstadt](#), des reizvollen landschaftlichen Ambientes und der vielfältigen kulturellen Angebote hoch geschätzt. Marburg liegt im Herzen Deutschlands. Die Wirtschaftsregion Mittelhessen mit ihrer breiten Basis innovativer mittelständischer Unternehmen bietet eine enge Verbundenheit von Wissenschaft und Wirtschaft. Marburg ist als Teil dieser Region eine Universitätsstadt mit hoher Lebensqualität und wirtschaftlicher Attraktivität. Laut der Studie "[Familienatlas 2007](#)", hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und der Prognos AG zählt Marburg-Biedenkopf zu den aufstrebenden Regionen in Bezug auf Familienfreundlichkeit.



Foto: Markus Farnung



Foto: Oliver Geyer

Die Philipps-Universität betrachtet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium als eine ihrer zentralen Aufgaben. Meilensteine auf diesem ehrgeizigen Weg sind bereits bewältigt worden:



Siehe auch

- [Familie in der Hochschule](#)
- [Robert Bosch Stiftung](#)
- [CHE](#)
- [Beruf-und-Familie](#)
- [Hochschulen im "best-practice-Club"](#)
- [Wirtschaftsatlas](#)

Arbeitsschritt 4: Strukturierung der Beratungstätigkeit

Die Beratungsarbeit soll beginnen.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Sollen feste Beratungszeiten bzw. Sprechstunden angeboten werden?
- Soll ein Fragebogen zum Beratungsbedarf erstellt werden?
- Welche Funktion soll die Beratung haben (nur Weitergabe von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner oder auch Terminvermittlung oder auch Weitergabe von inhaltlichen Empfehlungen)?
- Wann ist eine Beratung abgeschlossen?

Umsetzung an der Philipps-Universität Marburg:

Auf der Homepage des Family-Welcome-Centre werden feste Sprechzeiten an zwei Vormittagen in der Woche angegeben. Viele Ratsuchende wenden sich aber per E-Mail an die Einrichtung. Nach dem Erstkontakt erfolgt die Zusendung des Fragebogens (→ *Anlage 2*). Der Fragebogen hilft, im Vorfeld der Beratung Informationen ein zu holen.

Das Family-Welcome-Centre versteht sich in erster Linie als Beratungseinrichtung, die Informationen weitergibt und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vermittelt. In einigen Bereichen (z.B. „Wohnen“) gibt es abhängig von der Zielgruppe unterschiedliche Kooperationspartner. Die Beratung wird an zwei Beispielen konkretisiert:

▪ **Beratungsarbeit im Bereich „Wohnen“:**

Das Family-Welcome-Centre informiert über die einzelnen Wohngebiete der Stadt und über Ortschaften im Landkreis Biedenkopf. Die Projektmitarbeiterinnen geben Wohnungsanzeigen weiter und nennen die wichtigsten Zeitschriften mit Wohnungsannoncen. Das Wohnungsgesuch der Ratsuchenden wird außerdem an einen „Makler E-Mailverteiler“ verschickt. Die daraufhin unterbreiteten Angebote werden an die Ratsuchenden weitergeleitet, die dann persönlich mit dem entsprechenden Makler in Kontakt treten. Das *Family-Welcome-Centre* spricht diesbezüglich keine Empfehlungen aus.

▪ **Beratungsarbeit im Bereich „Kinderbetreuung“:**

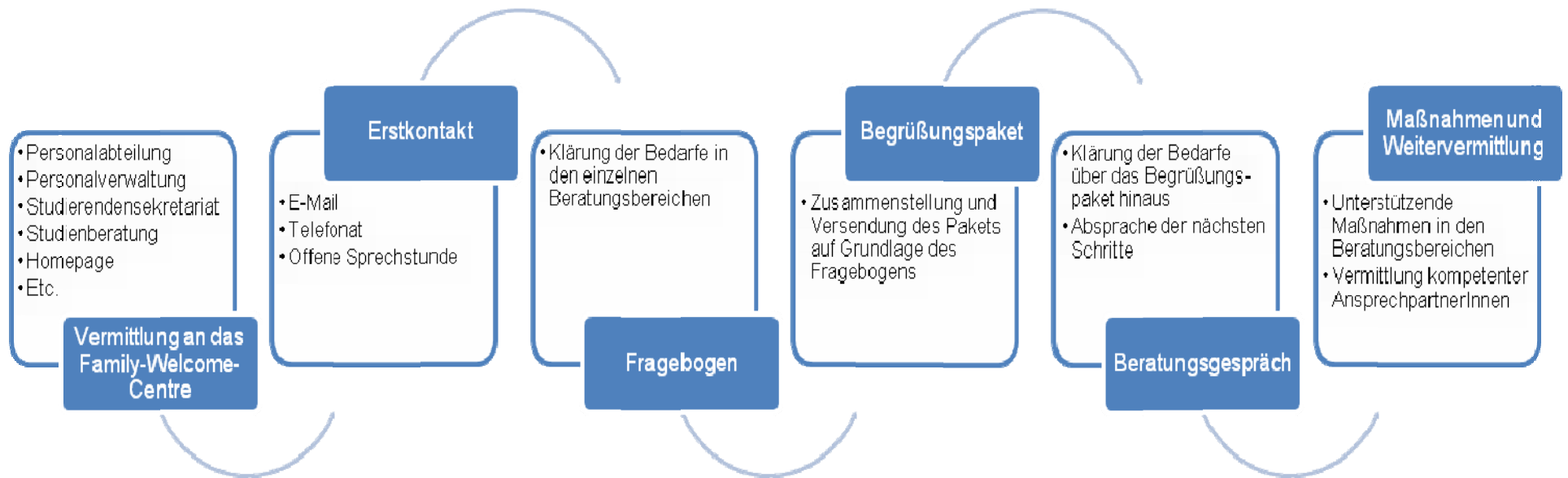
Die Projektmitarbeiterinnen informieren über das Kinderbetreuungsangebot in Marburg. Bei Anfragen setzen sie sich mit dem Fachdienst Kinderbetreuung der Stadt Marburg und Einrichtungen der freien Träger in Verbindung, um Informationen über freie Plätze zu erhalten. Es werden die entsprechenden Anmeldeformulare versandt und Besichtigungstermine in den Einrichtungen vereinbart.

Nicht klar kommuniziert wurde bisher, wann die Beratung abgeschlossen ist

- mit der Weitergabe der Information?
- mit dem Erfolg (z.B. Erhalt einer Wohnung oder eines Kinderbetreuungsplatzes)?



Es muss festgelegt werden, wann der Beratungsauftrag abgeschlossen ist!



4. Auswertungsphase

Arbeitsschritt 5: Datenmaterial und Resonanz

Die Beratungsarbeit muss dokumentiert werden. Nach einem festzulegenden Zeitraum wird überprüft, wie das Beratungsangebot angenommen wurde.

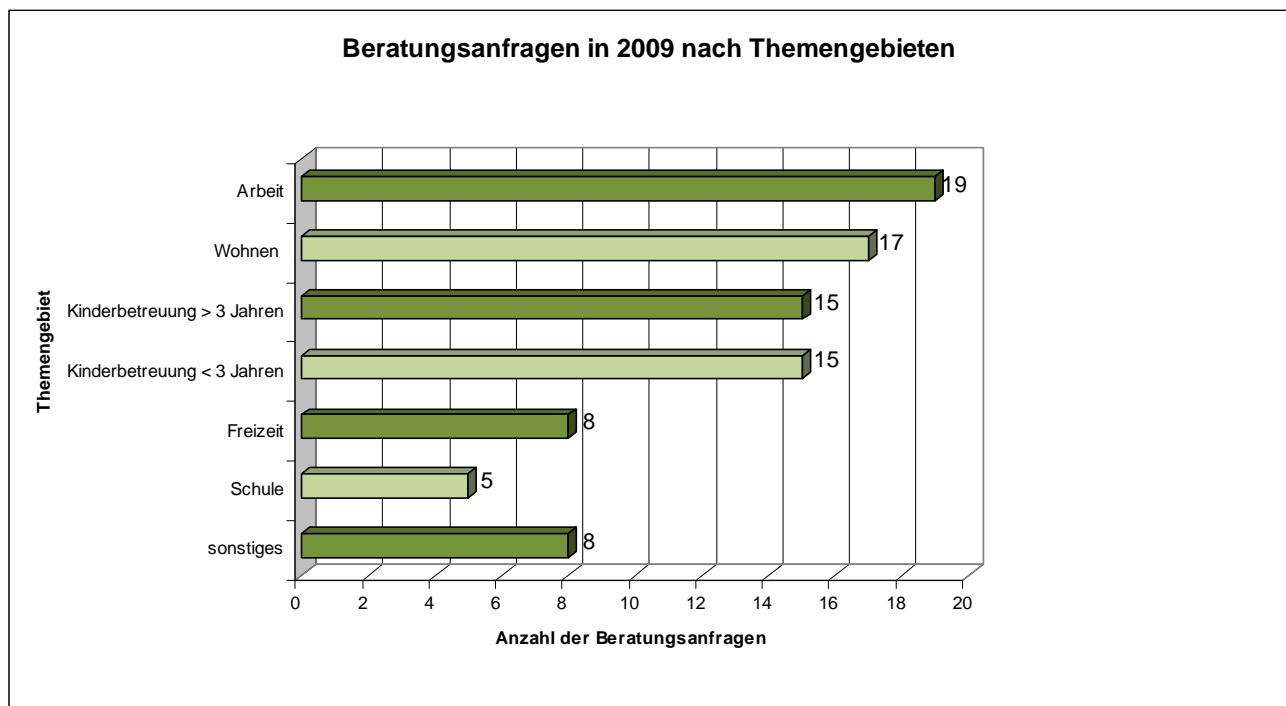
In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Wer nimmt das Beratungsangebot in Anspruch?
- Welche Bereiche werden wie stark nachgefragt?
- Stimmen Erwartungshaltung und Leistungsangebot überein?
- Welche Rückmeldungen werden gegeben?

Umsetzung an der Philipps-Universität Marburg:

Das Beratungsangebot der Philipps-Universität wurde im Jahre 2009 zum Großteil von Studierenden und dem wissenschaftlichen Personal in Anspruch genommen. Die Studierenden wollten überwiegend in den Bereichen Kinderbetreuungsangebote und günstiges Wohnen beraten werden, der wissenschaftliche Mittelbau und die Professorenschaft nahmen auch die Möglichkeit der Dual Career Beratung in Anspruch.

Dies wird aus folgender Grafik deutlich:



Quelle: eigene Berechnung

Resonanz:

Die Resonanz war überwiegend positiv, und die Homepage wurde gut besucht.

Es gab aber auch Kritik:

Die Projektmitarbeiterinnen haben die Erfahrung gemacht, dass Ratsuchende, insbesondere aus der Gruppe der Professorenschaft sowie deren Partnerinnen und Partner, einen großen Beratungsbedarf haben, der sich auf alle Bereiche des Lebens in einem neuen Umfeld bezieht (neben Fragen zu dem Beratungsangebot wurden Fragen gestellt zu Umzugsunternehmen, Kinderärzten, Steuern etc.).

Teilweise besteht nicht nur der Wunsch nach Beratung, sondern es besteht sogar die Erwartung der operativen Umsetzung. Dies geht manchmal so weit, dass auch die erfolgreiche Umsetzung garantiert werden soll.

5. Fazit

Neun wichtige Punkte bei der Einrichtung einer Dual Career Servicestelle:

1. Festlegung der Zielgruppen
2. Transparente Darstellung der Leistungen und Grenzen der Serviceeinrichtung
3. Sammlung von Informationsmaterialien („Begrüßungspaket“)
4. Einbezug zentraler universitätsinterner Stellen bereits in der Konzeptionsphase (z.B. Personalabteilung)
5. Nutzen universitätsinterner Kapazitäten und Kontakte, um Synergieeffekte zu erzielen
6. Aufbau eines dichten außeruniversitären Kooperationsnetzwerks (z.B. kommunale Serviceeinrichtungen, Studentenwerk)
7. Strukturierung der Beratung
8. Definition einer erfolgreichen Beratung
9. Eine gut gepflegte Homepage ist zusätzlich zur Beratung ein wichtiges Informationsmedium
10. Angemessene personelle und finanzielle Ausstattung der Serviceeinrichtung

Anhang

- Anlage 1: Flyer
- Anlage 2: Fragebogen

Impressum

Herausgeber: Philipps-Universität Marburg
Biegenstraße 10
35037 Marburg
www.uni-marburg.de

Redaktion: Dr. Silke Lorch-Göllner und Sarah Schwarz

VEREINBARKEIT LEBEN

Dual Career Couples an der Philipps-Universität Marburg



Handlungsempfehlung der Philipps-Universität Marburg zur Einrichtung
einer Servicestelle für Dual Career Couples

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung.....	3
2. Planungsphase.....	4
Arbeitsschritt 1: Präsidiumsentscheidung.....	4
Arbeitsschritt 2: Konzept.....	5
Arbeitsschritt 3: universitätsinterne Synergieeffekte.....	6
3. Umsetzungsphase.....	7
Arbeitsschritt 4: Öffentlichkeitsarbeit.....	7
Arbeitsschritt 5: außeruniversitäre Kooperationen.....	8
Arbeitsschritt 6: Beratungskonzeption.....	11
4. Auswertungsphase.....	13
Arbeitsschritt 7: Leitlinien.....	13
Arbeitsschritt 8: Resonanz und Auswertung.....	14
5. Fazit.....	15
Anhang.....	16

1. Vorbemerkung

Die Philipps-Universität Marburg versteht die Implementierung von familienfreundlichen Strukturen als eine wesentliche gesellschaftspolitische Aufgabe. Darüber hinaus steht sie mit anderen Hochschulen im internationalen Wettbewerb um Studierende und um wissenschaftliches Personal. Dieser wird sich aufgrund des demographischen Wandels noch verstärken. Die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ist deshalb für die Rekrutierung hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unerlässlich und der Universität ein großes Anliegen. Seit 2005 verfolgt die Philipps-Universität Marburg die Zielsetzung, die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zu erleichtern. In diesem Zusammenhang sind bereits eine Reihe von strukturellen Maßnahmen durchgeführt worden, die den Wissenschaftsbetrieb familienfreundlicher gestalten.

Zu diesen Maßnahmen gehört auch der Dual Career Service. Der Service wurde als Teil der Serviceeinrichtung *Family-Welcome-Centre* für Neumitglieder der Universität mit Familie etabliert.

Für Dual Career Couples gibt es bisher kein historisches Rollenmodell, sie gelten als Lebenspioniere, die die traditionelle geschlechtliche Rollenverteilung aufbrechen und damit zur Enttraditionalisierung der Gesellschaft beitragen. Anders als in den Vereinigten Staaten und in der Schweiz wurde in Deutschland bisher auf diese Entwicklung noch nicht in ausreichendem Maße reagiert, aber seit wenigen Jahren rücken auch in Deutschland Dual Career Couples in den Fokus des wissenschaftlichen Interesses.

Unterschiedliche Rahmenbedingungen und Strukturen an Hochschulen bedingen unterschiedliche Problemlösungen. Deshalb werden in der folgenden Handlungsempfehlung zu jedem Arbeitsschritt Fragestellungen formuliert, deren Beantwortung uns für die Umsetzung eines solchen Projekts wesentlich erscheinen. Anschließend wird beispielhaft die Umsetzung an der Philipps-Universität geschildert.

Achten Sie auf **Merkposten**



2. Planungsphase

Arbeitsschritt 1: Präsidiumsentscheidung

Das Präsidium intendiert, eine Servicestelle zur Unterstützung von Dual Career Couples einzurichten.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Welche Ziele verfolgt die Hochschule mit der Einrichtung der Servicestelle
- Wie kann ein Dual Career Service strukturell verankert werden?
- Welche personellen und finanziellen Ressourcen werden benötigt?

Umsetzung an der Philipps-Universität:

Die Zielsetzung einen Dual Career Service an der Philipps-Universität zu etablieren, wurde in dem Konzeptentwurf für den Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ wie folgt beschrieben:

- Es soll die schnelle und dauerhafte Integration von neu eingestelltem wissenschaftlichem Personal und Führungskräften sowie deren Partnerinnen und Partnern erreicht werden.
- Der Dual Career Service soll einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität einer mittelgroßen Universität leisten.
- Die hochschulinterne und externe Öffentlichkeit soll für die Situation von Dual Career Couples sensibilisiert werden.
- Die Hochschule will einen Beitrag dazu leisten, dass junge Paare erfolgreich ihre Karriere verfolgen können und nicht dazu gezwungen werden, sich zwischen Kind und Karriere zu entscheiden.

Strukturelle Verankerung:

Die Dual Career Beratung ist in das *Family-Welcome-Centre*, eine Serviceeinrichtung für Neumitglieder der Universität mit Familie, integriert. Die eigenen Räumlichkeiten sind zentral gelegen und bestehen aus einem Büro- und einem Besprechungsraum, in dem auch eine kleine Spielecke für Kinder eingerichtet wurde.

Personelle und finanzielle Ressourcen:

In der Konzeptions- und Aufbauphase bestand das Team der Einrichtung aus zwei Mitarbeiterinnen mit jeweils einer halben BAT IIa-Stelle (incl. allgemeiner Beratung im Rahmen des *Family-Welcome-Centre*). Für öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (Flyer, „Begrüßungspaket“ etc.) war ein entsprechendes Budget vorhanden.

Alternativen:

Ein Dual Career Service kann auch im Familienbüro, in der Personalabteilung oder bei der Hochschulleitung angesiedelt werden.

Arbeitsschritt 2: Konzept

Empfehlenswert ist die Erstellung eines Konzepts als Grundlage für die weitere Projektplanung.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Welche Varianten von Dual Career Services gibt es? Welche Servicemodelle gibt es an anderen Universitäten und können diese Modelle auf die eigene Universität übertragen werden?
- In welchen Bereichen sollen die Paare unterstützt werden und wie weit soll diese Unterstützung gehen? In welchen Bereichen werden Schwerpunkte gesetzt?
- Welche speziellen Voraussetzungen gibt es in der Region und wie sollte ein Dual Career Service darauf abgestimmt werden?

Umsetzung an der Philipps-Universität:

In dem Konzept der Philipps-Universität wurde festgelegt, dass Dual Career Couples in folgenden Bereichen beraten werden:

- Berufsperspektive des Partners oder der Partnerin
- Wohnen
- Kinderbetreuung und Schulen
- Freizeitmöglichkeiten

Dabei wurde entschieden, dass die Serviceeinrichtung sich als Informationsplattform versteht, die Kontakte vermittelt und Möglichkeiten in allen Beratungsbereichen aufzeigt. Aufgrund der engen Verbindung der Stadt Marburg mit der Universität und aufgrund der Tatsache, dass die Philipps-Universität in einer Region liegt, in der sich viele mittelständische Unternehmen mit Weltrangniveau angesiedelt haben, legt die Philipps-Universität ihren Beratungsfokus im Bereich „Berufsperspektive für den Partner oder die Partnerin“ auf außeruniversitäre Kontakte.

Alternativen:

Es besteht die Möglichkeit, den Fokus auf die inneruniversitäre Stellenvermittlung zu legen und hierfür entsprechende Gelder bereitzustellen.

Arbeitsschritt 3: universitätsinterne Synergieeffekte

Inneruniversitäre Synergieeffekte sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine Dual Career Serviceeinrichtung.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Gibt es Einrichtungen an der Hochschule, die bereits in ähnlicher Weise Beratungsangebote offerieren?
- Gibt es universitätsinterne Vorbehalte gegen eine Dual Career Serviceeinrichtung und wie kann dem entgegengewirkt werden?
- Wie kann der Service innerhalb der Hochschule bekannt gemacht werden?
- Welche inneruniversitären Strukturen können genutzt werden?

Umsetzung an der Philipps-Universität:

Die Mitarbeiterinnen der Servicestelle haben bereits in der Konzipierungsphase der Serviceeinrichtung einen Workshop veranstaltet, bei dem universitätsintern über das Projekt informiert wurde. In diesem Zusammenhang wurden Probleme bzgl. der Einstellung von Dual Career Couples in derselben Arbeitsgruppe diskutiert. Darüber hinaus wurden mit folgenden Abteilungen und Einrichtungen Informationsgespräche über das Projekt geführt:

- Personalrat
- Personalabteilung
- Frauenbüro
- Studierendensekretariat
- Welcome Centre für internationale Akademiker
- Dekanate der Fachbereiche

Ergebnis ist, dass der Dual Career Service in ein dichtes inneruniversitäres Informationsnetz eingegliedert wurde:

- Im „Berufungsleitfaden der Philipps-Universität Marburg“ ist festgelegt, dass die Kommissionen über die Serviceeinrichtung informieren sollen.
- Die Hochschulleitung informiert im Rahmen der Berufungsverhandlungen.
- Das Schreiben über die Ruferteilung erhält einen Hinweis auf die Serviceeinrichtung.
- Die Personalabteilung informiert alle Beschäftigten, die einen neuen Arbeitsvertrag erhalten, über das Serviceangebot.



Ein transparenter Umgang mit diesem Thema und ein Einbeziehen zentraler Stellen der Universität bereits in der Konzipierungsphase eines Dual Career Services wirkt Vorbehalten entgegen und erzielt Synergieeffekte.

3. Umsetzungsphase

Arbeitsschritt 4: Öffentlichkeitsarbeit

Eine umfangreich betriebene Öffentlichkeitsarbeit soll dazu dienen, die Einrichtung bei der Zielgruppe bekannt zu machen, Informationsmaterial für die inner- und außeruniversitären Kooperationspartner bereitzustellen und für die Situation von Dual Career Couples zu sensibilisieren.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Welche Materialien sollen erstellt werden?
- An welchen Stellen sollen die Materialien verteilt werden?
- Welche finanziellen Ressourcen sind nötig?

Umsetzung an der Philipps-Universität:

Die Philipps-Universität hat folgende Maßnahmen getroffen:

- Erstellung eines Flyers (→ *Anlage 1*) und eines Logos in Zusammenarbeit mit einem Grafikbüro.
- „Begrüßungspakete“ für Dual Career Couples in Kooperation mit dem Unternehmen CSL Behring, die hilfreiches Informationsmaterial über die Philipps-Universität Marburg und die Stadt Marburg enthalten.
- Konzipierung einer Homepage (www.uni-marburg.de/familywelcome), die über das Projekt informiert. Die Homepage ist über das Logo „Familie in der Hochschule“ auf der Startseite der Philipps-Universität zu erreichen.
- Erstellen von Postern für diverse Veranstaltungen.
- Konzipierung einer Imagebroschüre, die für die Situation von Dual Career Couples sensibilisieren soll.
- Gute Resonanz in der regionalen und überregionalen Presse (vgl. u. a. BMFSFJ 2008: „Aus der Praxis – für die Praxis. Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Hochschulen“ und Unabhängige Deutsche Universitätszeitung (DUZ) 2009: „Nicht ohne meine Familie“).



Für die Öffentlichkeitsarbeit muss ein angemessenes Budget zur Verfügung gestellt werden.

Arbeitsschritt 5: außeruniversitäre Kooperationen

Ein dichtes und verbindliches außeruniversitäres Kooperationsnetzwerk ist wesentlich für den Erfolg einer Dual Career Serviceeinrichtung und für die berufliche Unterstützung von Partnerinnen und Partnern in einer Dual Career Partnerschaft.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Nach welchen Kriterien werden außeruniversitäre Kooperationen ausgewählt und geschlossen?
- Wie soll diese Kooperation ausgestaltet werden und welche Umsetzungsschritte sind hierfür nötig?
- Wie können die Kontakte verbindlich gepflegt werden?
- Welche inneruniversitären Synergieeffekte können für den Abschluss außeruniversitärer Kooperationen genutzt werden?

Umsetzung an der Philipps-Universität:

Die Philipps-Universität hat ihre außeruniversitären Kooperationspartner nach folgenden Kriterien ausgewählt:

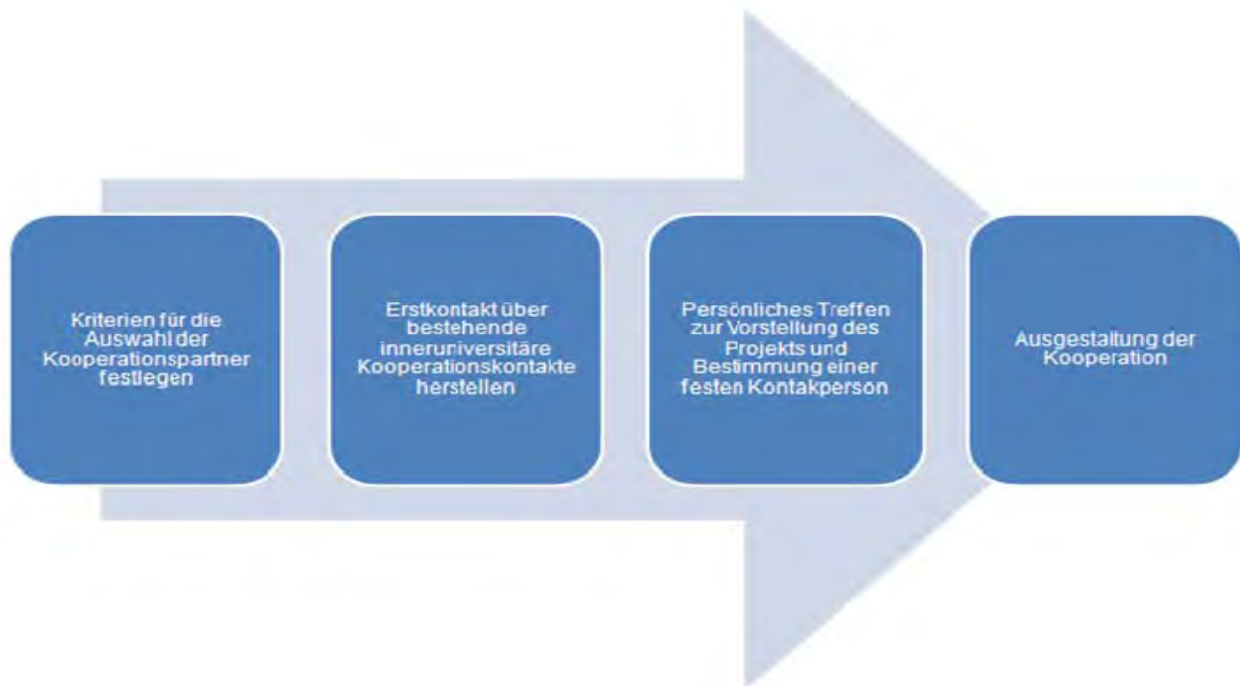
- Wichtiger potentieller Arbeitgeber
- Wissenschaftsnah
- Fluktuation des Personals und Größe des Arbeitgebers
- Standort (max. 80 km Entfernung von Marburg)

Demzufolge pflegt die Philipps-Universität im Bereich „Berufsperspektive des Partners oder der Partnerin“ folgende außeruniversitäre Kooperationen:

- **Mit dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Marburg- Biedenkopf:**
Die Ansprechpartner im Staatlichen Schulamt können detailliert über die Marburger Schullandschaft informieren und Unterstützung anbieten,
 - wenn die Partnerin oder der Partner eines neuen Mitglieds der Philipps-Universität in den Schulamtsbezirk Marburg-Biedenkopf wechseln möchte,
 - wenn die Partnerin oder der Partner eines neuen Mitglieds eine Stelle als Lehrerin oder Lehrer sucht
 - und wenn ein Quereinstieg in den Schuldienst angestrebt wird.
- **Mit dem Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH, dem Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie und wissenschaftsnahen Unternehmen in der Region:**
Die Kooperationspartner können sich auf der Homepage der Serviceeinrichtung in einem sogenannten „Wirtschaftsatlas“ unter www.uni-marburg.de/familywelcome/dualcareer/wirtschaftsatlas präsentieren. Hierfür erhalten sie einen „Merkzettel“, der den Umfang der dafür benötigten Informationen beschreibt. Weiterhin wurde vereinbart, dass sich Partnerinnen und Partner von neuen Mitgliedern nach vorheriger Rücksprache unter Berufung auf die Servicestelle bei den Arbeitgebern bewerben können. Zudem werden sie über die Bewerbungspräferenzen der Arbeitgeber informiert. Bei den meisten Arbeitgebern besteht auch die Möglichkeit, Qualifikationsprofile von Partnerinnen und Partnern bereits im Vorfeld einer Bewerbung vorzustellen; alle Informationen über Interessierte basieren auf deren freiwilliger Selbstauskunft.

- **mit der Justus-Liebig-Universität Gießen und der FH Gießen Friedberg:**
Die regionale Nähe der drei mittelhessischen Hochschulen bietet eine gute Voraussetzung für eine Zusammenarbeit. Es ist eine Kooperationsvereinbarung geplant, im Rahmen dessen sich die drei Hochschulen bei der Rekrutierung von Dual Career Couples unterstützen, indem sie Bewerbungen von Partnerinnen und Partnern der kooperierenden Hochschulen genau prüfen und offene Stellen kommunizieren.

Der Abschluss einer Kooperation kann nach folgendem Schema erfolgen:



Bei dieser Vorgehensweise sind folgende wichtige Aspekte zu beachten:

- Bestehende universitätsinterne Kooperationskontakte sollten genutzt werden. So hat die Philipps-Universität Unternehmen u. a. in Zusammenarbeit mit dem Marburger Universitätsbund angeschrieben.
- Die Bestimmung fester Kontaktpersonen bei den einzelnen Kooperationspartnern ist wesentlich, um z.B. Qualifikationsprofile vorab zu besprechen.
- Es gibt keine Garantie auf eine erfolgreiche Bewerbung. Die Arbeitgeber entscheiden, ob das Profil der Bewerberin oder des Bewerbers interessant und damit erfolgreich ist.
- Zur Stärkung der Verbindlichkeit präsentieren die Kooperationspartner sich auf der Homepage der Serviceeinrichtung.

Alternativen:

Die Kooperationen können auch vertraglich festgelegt werden. Dieses Vorgehen könnte allerdings Unternehmen abschrecken.




Startseite	Family-Welcome-Centre	Dual Career Couples	Kooperationen	Audit	Aktuelles
----------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------	---------------------------

Wirtschaftsatlas

» [Universität](#) » [FamilyWelcome](#) » [Dual Career Couples](#) » [Wirtschaftsatlas](#)



Bereichssuche 

Wirtschaftsatlas

In unserem Wirtschaftsatlas bieten wir Ihnen Informationen über wissenschaftsnahe Arbeitgeber der Region.
 Ihr/e Partner/in ist als Wissenschaftler/in neu an der Philipps-Universität beschäftigt und Sie haben Interesse sich bei einem dieser Arbeitgeber zu bewerben? Bitte wenden Sie sich zunächst an das [Family-Welcome-Centre](#)!

- [CSL Behring GmbH](#)
- [Novartis Behring](#)



- [Pharmaserv GmbH & Co. KG](#)
- [Siemens Healthcare Diagnostics Products GmbH](#)



- [MPI - Max Planck Institute for Terrestrial Microbiology](#)
- [Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH](#)



Siehe auch

- [Wirtschaftsatlas](#)
- [Stellenangebote](#)

Unser Wirtschaftsatlas befindet sich zur Zeit noch im Aufbau. In Kürze werden sich weitere wissenschaftsnahe Unternehmen hier präsentieren.

Arbeitsschritt 6: Beratungskonzeption

Um mit der Beratung beginnen zu können, sollten einige Vorbereitungen getroffen werden.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Sollen feste Beratungszeiten bzw. Sprechstunden zur Verfügung stehen?
- Soll ein Fragebogen erstellt werden?
- Wie weit soll die Beratung gehen (Vermittlung oder Beratung?)
- Wann ist eine Beratung abgeschlossen?

Umsetzung an der Philipps-Universität:

Sprechstunden:

Auf der Homepage der Serviceeinrichtung stehen feste Sprechzeiten. In den allermeisten Fällen wird aber im Vorfeld ein Termin vereinbart, da die Paare meistens noch nicht vor Ort wohnen.

Vorbereitung:

Im Vorfeld der Beratung wird an die Paare ein Fragebogen (→ *Anlage 2*) verschickt, der den Beratungsbedarf und das Qualifikationsprofil des Partners oder der Partnerin abfragt.

Beratung:

In der Beratung werden gemeinsam mögliche Berufsperspektiven in der Region erörtert. Dabei ist wichtig zu kommunizieren, dass die Serviceeinrichtung der Philipps-Universität zwar als „Türöffner“ fungiert, nicht aber eine Arbeitsstelle garantieren kann.

Das Schema auf der folgenden Seite soll den Beratungsverlauf verdeutlichen.

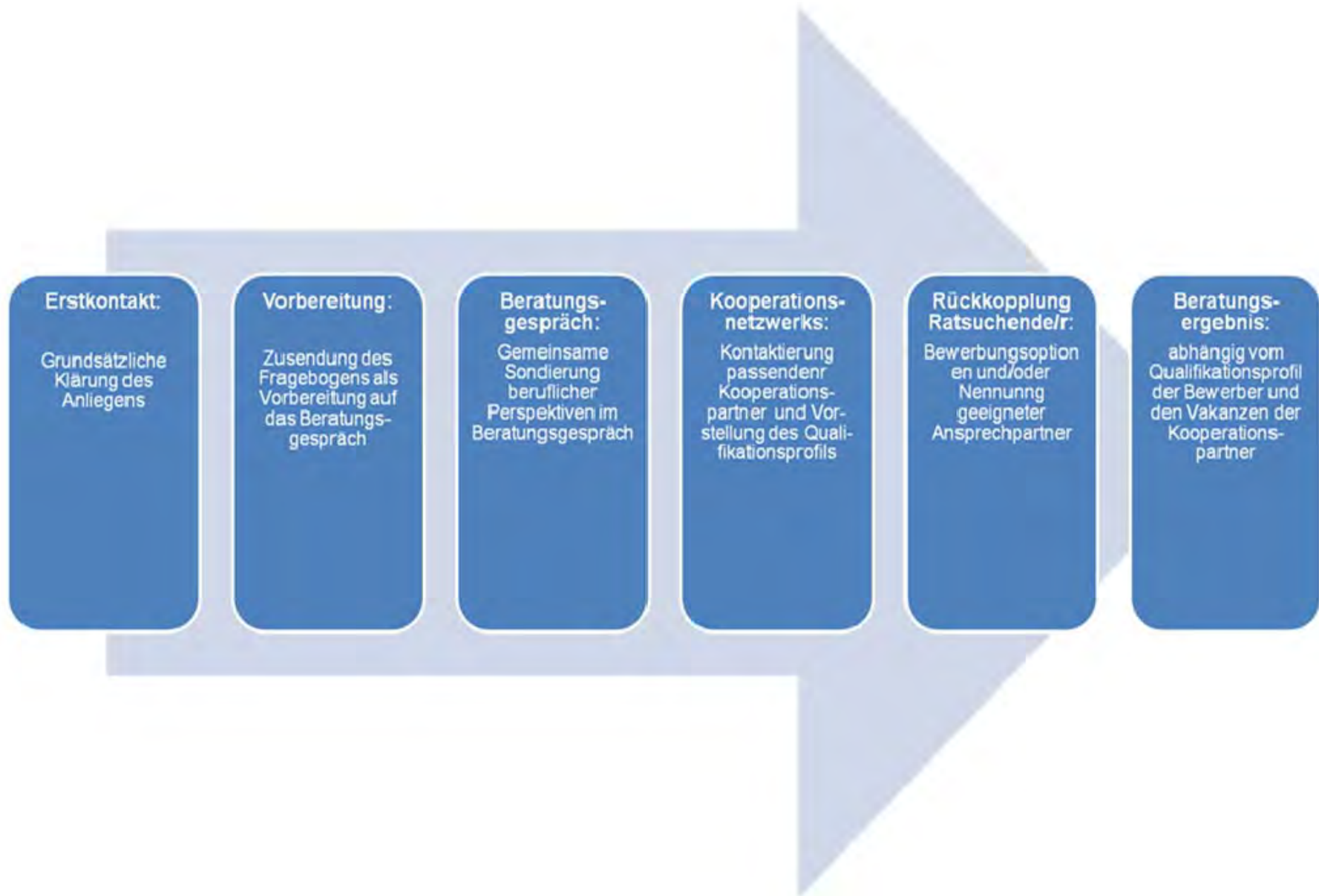
Für die Beratung in den Bereichen „Wohnen“, „Kinderbetreuung und Schulen“, „Freizeit“ vgl. *Handlungsempfehlung zur Einrichtung einer Servicestelle für Neumitglieder der Universität mit Familie*.

Alternativen

Es ist auch möglich, universitätsintern Stellen zu vermitteln und auch universitätsextern stärker als „Jobvermittler“ zu agieren. Dafür müssen jedoch entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden.



Wichtig ist, klar darzustellen, was die Beratung leisten kann. Die Erwartungen sind sehr hoch. Dies geht manchmal so weit, dass nicht nur Beratung und Information, sondern auch die operative Umsetzung erwartet wird und die Vermittlung einer Stelle garantiert werden soll.



4. Auswertungsphase

Arbeitsschritt 7: Leitlinien

Empfehlenswert ist die Formulierung von Leitlinien zur Unterstützung von Dual Career Couples, um die Leistungen und Grenzen der Serviceeinrichtung klar zu definieren und transparent zu machen.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Genaue Eingrenzung der Zielgruppe: Welche Paare fallen an der eigenen Hochschule und unter Berücksichtigung des Gesamtkonzepts unter Dual Career Couples?
- Welche universitätsinternen Stellen sollten in die Konzeption der Leitlinien einbezogen werden?
- Was sind die Leistungen und Grenzen der Serviceeinrichtung?

Vorgehensweise an der Philipps-Universität

Als Grundlage für die Beratung von Doppelkarrierepaaren wurden von der Dual Career Servicestelle nach Rücksprache mit dem Personalrat die „Leitlinien zur Unterstützung von Dual Career Couples“ (→ *Anlage 3*) vom Präsidium beschlossen. Die Leitlinien beschreiben das Beratungsangebot der Serviceeinrichtung und stellen dar, wie im Falle von Bewerbungen von Partnerinnen und Partnern in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren vorgegangen werden muss. Darüber hinaus werden die Kooperationen vorgestellt. Dual Career Couples werden als Zielgruppe in den Leitlinien folgendermaßen definiert:

„Als „Dual Career Couples“ (DCC) werden Paare bezeichnet, bei denen beide Partner einen hohen Bildungsabschluss haben und jeweils eine eigene Karriere in der Wissenschaft, im Schuldienst oder in der freien Wirtschaft anstreben, ohne auf eine erfüllte Partnerschaft oder Kinder verzichten zu wollen. Demgemäß unterstützt die Philipps-Universität akademisch ausgebildete Partnerinnen und Partner von neu berufenen Professorinnen und Professoren, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern sowie Führungskräften im Bereich der Zentralverwaltung und der Dienstleistungseinrichtungen, sofern sie wegen des Wechsels der Partnerin oder des Partners an die Philipps-Universität ihren Arbeitsplatz verlieren.“

Alternativen

Leitlinien könnten auch zu Beginn der Einrichtung einer Serviceeinrichtung entwickelt werden. Dies hätte zum Vorteil, dass überhöhten Erwartungen von Anfang an entgegengewirkt würde. Allerdings müssten die Leitlinien aufgrund der Erfahrungen in der Beratungsarbeit ggf. modifiziert werden.

Arbeitsschritt 8: Resonanz und Auswertung

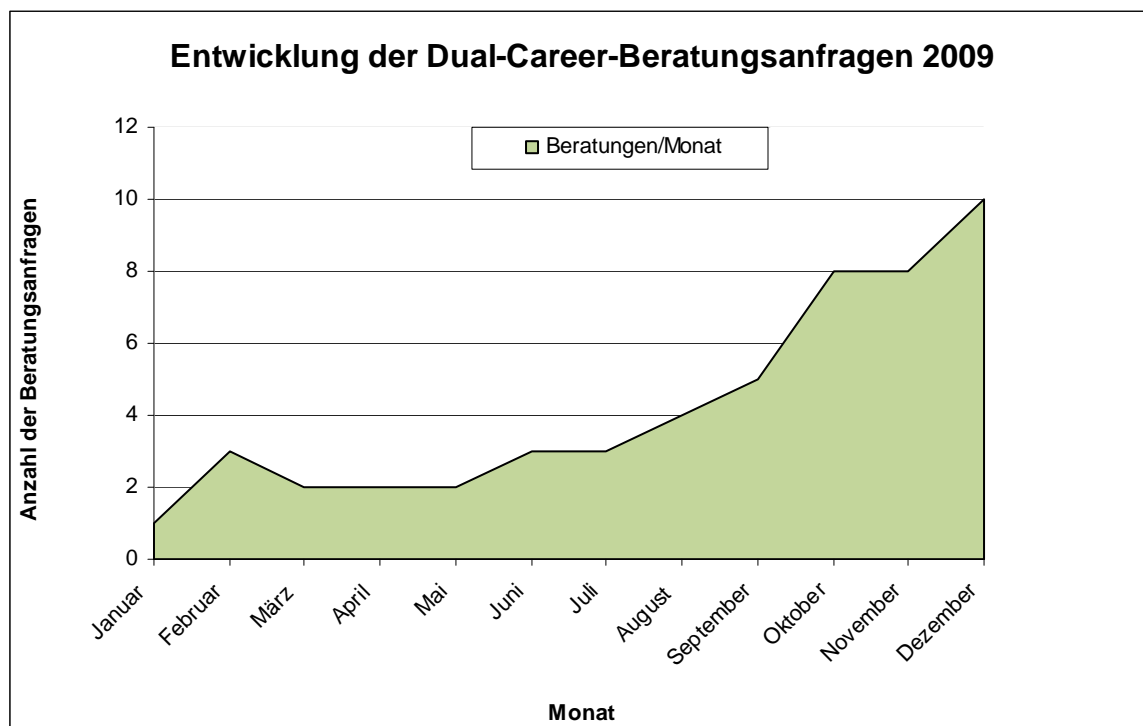
Die Beratungstätigkeit muss dokumentiert werden. Nach einem festzulegenden Zeitraum wird überprüft, wie das Beratungsangebot angenommen wurde.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, folgende Fragestellungen zu diskutieren:

- Wer nimmt das Beratungsangebot in Anspruch?
- Welche Qualifikationsprofile haben die Partner, und wie kann das Angebot besser auf diese Profile abgestimmt werden?
- Stimmen Erwartungshaltung und Leistungsangebot überein?
- Welche Rückmeldungen werden gegeben?

Umsetzung an der Philipps-Universität:

Die Resonanz auf das Beratungsangebot war sehr gut und stieg seit Beginn des Projekts im Januar 2009 stetig an, wie die folgende Grafik verdeutlicht:



Quelle: eigene Berechnung

Die Partnerinnen und Partner suchten Beschäftigungen im Bereich Naturwissenschaft, als Ärztinnen, Lehrerinnen sowie im betriebswirtschaftlichen Bereich und in der Öffentlichkeitsarbeit. Einzelne Dual Career Couples zeigten sich jedoch enttäuscht, dass kein Vermittlungserfolg garantiert werden konnte.

Die Serviceeinrichtung strebt an, ihr außeruniversitäres Kooperationsnetzwerk weiter auszubauen.



Es ist wichtig zu definieren, was ein Beratungserfolg für die Hochschule darstellt. Die Philipps-Universität hat im Rahmen der Leitlinien Leistungen und Grenzen der Servicestelle transparent dargelegt.

5. Fazit



Zehn wichtige Punkte bei der Einrichtung einer Dual Career Servicestelle:

1. Definition der Zielgruppe
2. Transparente Darstellung der Leistungen und Grenzen der Serviceeinrichtung
3. Einbezug zentraler universitätsinterner Stellen bereits in der Konzeptionsphase (z.B. Personalvertretung)
4. Nutzen universitätsinterner Kapazitäten und Kontakte, um Synergieeffekte zu erzielen
5. Aufbau eines dichten außeruniversitären Kooperationsnetzwerks
6. Sensibilisierung für die Situation von Dual Career Couples
7. Strukturierung der Beratung
8. Definition einer erfolgreichen Beratung
9. Enge Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und Abstimmung in Einzelfällen
10. Angemessene personelle und finanzielle Ausstattung der Serviceeinrichtung

Anhang

- **Anlage 1: Flyer**
- **Anlage 2: Fragebogen**
- **Anlage 3: Leitlinien**

Impressum

Herausgeber: Philipps-Universität Marburg
Biegenstraße 10
35037 Marburg
www.uni-marburg.de

Redaktion: Dr. Silke Lorch-Göllner und Sarah Schwarz

ISSN 1862-7188
ISBN 978-3-941927-06-3