

Ansprechpersonen

Abt. Personalentwicklung, Gender und Diversity

Maria Stöckle, Familienservice

Tel. 0731/50-25012
maria.stoeckle@uni-ulm.de
<https://www.uni-ulm.de/familie>



Thomas Haimerl, Leiter der Abt. Personalentwicklung, Gender und Diversity

Tel. 0731/50-25019
thomas.haimerl@uni-ulm.de
<https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/zuv/dezernat-3/pe/>



Abt. Personalservice

Tel. 0731/50-25031
<https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/zuv/dezernat-3/abt-iii-1-personalservice/>



Gleichstellungsreferat

Tel. 0731/50-22426
gleichstellungsbeauftragte@uni-ulm.de
<https://www.uni-ulm.de/misc/gleichstellungsportal/>



Beauftragte für Chancengleichheit

Tel. 0731/50-22816
chancengleichheit@uni-ulm.de
<http://www.uni-ulm.de/chancengleichheit>



ProTrainU

Tel. 0731/50-36295 oder 36296
protrainu@uni-ulm.de
<https://www.uni-ulm.de/protrainu>



Den Leitfaden finden Sie auch in Englisch auf unserer Homepage: www.uni-ulm.de/family

Personalentwicklung

Fort- und Weiterbildung

Wer sich nicht ständig weiterbildet, verliert beruflich rasch den Anschluss. Ist die Teilnahme wissenschaftlicher Beschäftigter an Maßnahmen zur Personalentwicklung nur möglich, wenn eine professionelle Betreuung z. B. das Babysitting übernimmt, können die Kosten eventuell aus Gleichstellungsmitteln (DFG) getragen werden. Lassen Sie sich im Bedarfsfall im Gleichstellungsreferat beraten.

Kontakthalteangebote während längerer Freistellungen

Mit Kontakthalte- und Wiedereinstiegsgesprächen signalisieren Sie Beschäftigten, dass Sie an der Person und an der Arbeitskraft interessiert sind. Damit halten Sie erfahrene Beschäftigte und erleichtern ihnen den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Unterbrechung. Einen Leitfaden (für Kontakthaltegespräche) finden Sie auf der Webseite:
<https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/zuv/dezernat-3/pe/>



Quelle: 123rf/DmitriShironosov

Zusätzliche Angebote für die Nachwuchsförderung in der Wissenschaft

Förderprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Weisen Sie den wissenschaftlichen Nachwuchs auf bestehende Förderangebote und Beratungseinrichtungen (z. B. Gleichstellungsreferat, Nachwuchsakademie ProTrainU) hin und ermuntern Sie junge Forschende, diese Angebote auch in Anspruch zu nehmen.

Laborunterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Laborunterstützung ermöglicht Wissenschaftlerinnen, ihre Forschungsarbeiten fortzuführen, wenn sie diese aus medizinischen Gründen während Schwangerschaft und Stillzeit im Labor nicht selbst durchführen können. Ist die Finanzierung dieser Unterstützung weder über ein Drittmittelprojekt des Instituts noch aus Stipendien oder Gleichstellungsmitteln der Fakultät möglich, kann die Finanzierung aus zentralen Fördermitteln der Universität über den Familienservice beantragt werden.

Karriereplanung und -perspektiven

Als Betreuerin oder Betreuer fördern Sie die fachliche und überfachliche Kompetenzentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie haben die Verantwortung, Ihre Doktorandinnen und Doktoranden dabei zu unterstützen, in angemessener Zeit ihre Promotion zum Abschluss zu bringen. Auch die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab der Postdoc-Phase werden von Ihnen in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung unter Einschätzung ihrer Karriereaussichten aktiv unterstützt. Während der Promotionsphase und bei deren Abschluss beraten Sie Ihre Doktorandinnen und Doktoranden zu den wissenschaftlichen Aspekten der Karriere, falls möglich auch zu einer beruflichen Laufbahn außerhalb der Wissenschaft. Sie werden hierbei von der Nachwuchsakademie ProTrainU unterstützt. Die Nachwuchsakademie macht insbesondere Angebote zur überfachlichen Qualifizierung und zur Karriereberatung – auch im Hinblick auf außerwissenschaftliche Karrierewege. Bei Postdocs führen Sie spätestens nach zwei Jahren ein strukturiertes Gespräch und weisen auf aus Ihrer Sicht bestehende berufliche Perspektiven sowie ggf. Schwierigkeiten hin. Beratung und weitere Fördermöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs finden Sie auf der Website der Nachwuchsakademie unter www.uni-ulm.de/protrainu

Familienservice

Beratung | Unterstützung | Vernetzung



Leitfaden familienbewusst Führen

Handlungsempfehlungen für Führungskräfte



Studium, Beruf
und Familie
besser vereinbaren



Zertifikat seit 2008
audit familiengerechte
hochschule

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Universität Ulm ist es ein großes Anliegen, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu fördern. Das unterstreicht sie auch in ihrem Mission Statement zur Gleichstellung.

In diesem Leitfaden wollen wir insbesondere auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen eingehen. Damit sollen Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gesteigert werden. Ein weiteres Ziel ist es, die Position von Frauen, die aktuell noch einen Großteil der familiären Aufgaben tragen, im Beruf und insbesondere in der Wissenschaft zu stärken.

Immer mehr Familien wünschen sich heute eine partnerschaftliche Verteilung von beruflichen und familiären Aufgaben. Unsere Angebote zur Vereinbarkeit sind deshalb grundsätzlich auch für Männer attraktiv. Wir verstehen uns als familiengerechte Hochschule und möchten, dass eine wertschätzende, familiengerechte Kultur auf allen Ebenen und in allen Bereichen gelebt wird.

Unterstützen Sie daher bitte Ihre Mitarbeitenden darin, berufliche Anforderungen und familiäre Aufgaben in Einklang zu bringen. Hierzu möchten wir Ihnen in diesem „Leitfaden familienbewusst Führen“ Handlungsempfehlungen geben. Wir bitten darum, diese in Ihrem Führungsalltag umzusetzen und Rücksicht auf die Familienpflichten Ihrer Mitarbeitenden zu nehmen, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Gerne sind Ihnen die zuständigen Ansprechpersonen bei der Beurteilung und Entscheidung, ob eine gewünschte Maßnahme umgesetzt werden kann, behilflich.

Prof. Dr.-Ing. Michael Weber
Präsident

Dieter Kaufmann
Kanzler

Arbeitszeit

Teilzeit bei familiären Verpflichtungen

Die Universität Ulm bietet ihren Beschäftigten zahlreiche maßgeschneiderte Teilzeit-, Elternzeit- und Pflegezeitmodelle an, bei denen die Familienpflichten nach Möglichkeit individuell berücksichtigt werden. Bitte unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden dabei, diese Modelle in Anspruch zu nehmen. Sollte aus dienstlichen Gründen Teilzeitarbeit nicht möglich sein, ist dies schriftlich gegenüber der Personalabteilung zu begründen.

Die oben genannten Arbeitszeitmodelle richten sich explizit auch an Männer sowie an Führungskräfte. Bei Teilzeitwünschen von Führungskräften prüft die Personalabteilung in Absprache mit dem Präsidenten beziehungsweise dem Kanzler die Umsetzbarkeit und erarbeitet bei positivem Ergebnis ein individuelles Konzept.

Berücksichtigung von Familienpflichten bei Urlaubsregelungen

Schulferien sind eine gefragte Urlaubszeit und es gibt gute Gründe, in dieser Zeit Urlaub zu nehmen. Familien können ihren Urlaub oftmals nicht flexibel planen und sind auf die Schulferien angewiesen. Um dennoch allen Beschäftigten ausreichende Urlaubsmöglichkeiten zu bieten, bewilligen Sie bitte Beschäftigten mit Familienpflichten während der Schulferien oder der Urlaubszeit der Partnerin oder des Partners bevorzugt Urlaub. Nehmen Sie bei der Urlaubsplanung Rücksicht auf Beschäftigte, die Pflegearrangements treffen müssen.

Bei wissenschaftlich hauptberuflichem Personal mit Lehrverpflichtung ist zu beachten, dass es den Erholungsurlaub während der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen hat.

Bitte achten Sie auf einen fairen Interessensausgleich zwischen Beschäftigten mit und ohne Familienpflichten und eine gegenseitige Akzeptanz.

Arbeitszeitausgleichsmöglichkeiten bei gleitender Arbeitszeit

Nach unserer Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit können Sie auch über die reguläre Urlaubsbewilligung hinaus einen Arbeitszeitausgleich für wenige Stunden oder Tage bewilligen. Auch diese Möglichkeit hilft, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Arbeitsort

Zeitweises Arbeiten von zu Hause aus

Die Möglichkeit, im Falle besonders ausgeprägter familiärer Belastungen zeitweise von zu Hause aus zu arbeiten, kann zur Reduzierung von Ausfallzeiten führen sowie die Motivation der Beschäftigten fördern. Bitte ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden daher in familiären „Notfällen“, vorübergehend von zu Hause aus zu arbeiten, sofern die Tätigkeit und das häusliche Umfeld hierfür geeignet sind. Ihre zuständigen Ansprechpersonen in der Personalabteilung unterstützen Sie bei der konkreten Ausgestaltung und erstellen eine Individualvereinbarung.

Ausweitung der Telearbeit

Auch die Telearbeit ist geeignet, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Bitte unterstützen Sie daher die Möglichkeit, Telearbeitsplätze einzurichten, soweit die Tätigkeit dafür geeignet ist. Einzelheiten zu diesen Angeboten finden Sie in der Dienstvereinbarung »Telearbeit«. Ihre zuständigen Ansprechpersonen beraten und informieren Sie gerne.



Arbeitsorganisation

Einarbeitung, Vertretungsregelungen

Eine gründliche Einarbeitung ist Ausdruck der Wertschätzung, aber auch eine ökonomische Notwendigkeit. Planen Sie die Einarbeitung sorgfältig (Einarbeitungspläne, Patenschaften). Vertretungsregelungen haben den Sinn, sowohl in vorhersehbaren (Urlaub, Dienstreise) als auch in unvorhersehbaren Fällen (z. B. Krankheit), die Arbeit fortführen zu können. Bitte regeln Sie mögliche Vertretungsfälle.

Uni-Special: Vertretungspool im Sekretariat

Die Universität unterstützt mit zusätzlichen Personalmitteln Initiativen, bei denen sich mehrere Einrichtungen für gegenseitige Sekretariats-Unterstützung im Vertretungsfall – aufgrund von Krankheit oder familiär bedingter Freistellung – zusammenschließen (inter-institutionelle Vertretungspools).

Familienfreundliche Besprechungszeiten

Bitte achten Sie bei der Terminierung von Besprechungen darauf, dass Teilzeitbeschäftigte und Personen, die aufgrund von Familienpflichten die Gleitzeitregelung in Anspruch nehmen, uneingeschränkt an den Terminen teilnehmen können. Sollten Beschäftigte dennoch bei der Besprechung nicht anwesend sein können, klären Sie bitte, wer die Abwesenden über die Gesprächsergebnisse informiert.

Führungskultur und -kompetenz

Familienbewusster Umgang mit befristeten Verträgen

Die Universität Ulm hat bei der Befristung von Arbeitsverträgen und deren Verlängerung eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber Beschäftigten mit Familienpflichten. Bitte beachten Sie dies bei Ihrer Entscheidung über die Vertragslaufzeiten. Bitte kommen Sie dem Wunsch nach einem Personalgespräch nach, wenn Mitarbeitende über ihre berufliche Zukunft, die weitere Ausgestaltung des Arbeitsvertrags oder weitere Themen sprechen wollen.

Ihre zuständigen Ansprechpersonen in der Personalabteilung stehen Ihnen hierbei gerne (beratend) zur Seite.

Spezielle Schulungen für Vereinbarkeitsthemen

Des Weiteren bietet die Universität Ulm interne Veranstaltungen zu Vereinbarkeitsthemen an. Nehmen auch Sie als Führungskraft an diesen Fortbildungen teil und ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden die Teilnahme.

Führungskraft mit Vorbildfunktion

Sie als Führungskraft sind in Ihrer Vorbildfunktion eine Schlüsselfigur, die dafür sorgen kann, dass Familienfreundlichkeit durchgängig und in der gesamten Universität praktiziert und gelebt wird. Nutzen Sie unser Schulungsangebot speziell für Führungskräfte. Informationen hierüber erhalten Sie bei der Abt. Personalentwicklung, Gender und Diversity.

Führungsrolle erfolgreich gestalten

Herr Thomas Haimerl, Leiter der Abt. Personalentwicklung, Gender und Diversity, Psychologe mit Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie, unterstützt Sie bei unterschiedlichen Fragestellungen. Hierbei kann es zum Beispiel um Konfliktlösungen und Teamentwicklung gehen, um Führung und Feedbackgespräche oder um die Gestaltung von Personalauswahlverfahren.

