



Das Jahresgespräch bietet die Chance, mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben/Work-Life-Balance zu besprechen. Dazu gehören Themen wie Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen, zeitliche und örtliche Restriktionen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Haushalts-/Familienkonstellationen und Lebenssituationen, privates Engagement wie bspw. Ehrenämter sowie Gesundheitsvorsorge, sportliche Aktivitäten und persönliche Weiterbildung. Im Folgenden finden Sie Hinweise, wie Sie den Themenkomplex ansprechen und Lösungen zur besseren Vereinbarkeit erarbeiten können.

GRUNDLEGENDES

- **Privatleben ist Sache der Beschäftigten:** Überlassen Sie es Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ob sie Vereinbarkeitsanliegen besprechen wollen. Als Führungskräfte sind Sie nicht berechtigt, Informationen über deren Privatleben „abzufragen“.
- **Gesprächsangebot:** Zeigen Sie aber Offenheit! Mit einem Gesprächsangebot von Ihrer Seite setzen Sie als Führungskraft ein deutliches Signal, dass Sie das Thema Work-Life-Balance ernst nehmen und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen wollen.
- **Vertraulichkeit:** Über Privates/Persönliches zu sprechen, kann heikel sein. Signalisieren Sie, dass Sie das Besprochene vertraulich behandeln.
- **Trennung von Arbeitsleistung und Präsenz:** Machen Sie deutlich, dass es Ihnen um eine funktionierende Arbeitsorganisation geht; Präsenz am Arbeitsplatz ist kein Garant für gute Arbeitsleistungen.

ANLIEGEN BESPRECHEN

- **Offenheit für verschiedene Lebensmodelle:** Machen Sie sich und Ihrem Gegenüber bewusst, dass es bei Vereinbarkeit immer auch um verschiedene Wertesysteme und Erfahrungshorizonte geht. Verdeutlichen Sie, dass ein offener Austausch keine Nachteile, sondern nur Vorteile bringt – für beide Seiten!
- **Verständnis für die individuelle Situation:** Fragen Sie nach konkreten Vereinbarkeitsanliegen und -problemen. Richten Sie zugleich den Fokus auf die Arbeitsorganisation sowie eine effektive Zusammenarbeit – zwischen Ihnen und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter sowie im Team.
- **Handlungsmöglichkeiten und -grenzen:** Diskutieren Sie Handlungs- und Veränderungsmöglichkeiten. Machen Sie deutlich, dass Sie die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter unterstützen möchten. Sprechen Sie zugleich Grenzen an, die sich aus den Arbeitsaufgaben und der Arbeitsorganisation im Team ergeben.





LÖSUNGEN FINDEN

- **Schnelle kleine Lösungen:** Bessere Vereinbarkeit erfordert oft keine umfassende Umstrukturierung. Klären Sie gemeinsam, welche konkreten Veränderungen denkbar und umsetzbar sind.
- **Langfristige Lösungen:** Treffen Sie gemeinsam eine „Vereinbarung zur besseren Vereinbarkeit“ und bilanzieren Sie diese im folgenden Jahrgespräch.
- **Mut zur Kreativität:** Nicht für alle Vereinbarkeitsfragen lassen sich optimale Antworten finden. Seien Sie offen für kreative Lösungen.
- **Informationen über Angebote:** Weisen Sie Ihre Mitarbeiterin/Ihren Mitarbeiter auf Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote der Universität hin.
- **Organisieren Sie nicht das Privatleben anderer:** Verweisen Sie bei schwierigen persönlichen oder familiären Problemen an interne oder externe Expertinnen und Experten.
- **Vereinbarkeitsanliegen im Team:** Machen Sie deutlich, dass Lösungen im Gesamtkontext funktionieren müssen. Es geht also um bessere Vereinbarkeit für alle – Ihre eigenen Vereinbarkeitsanliegen eingeschlossen.





FRAGENKATALOG FÜR DIE THEMATISIERUNG VON VEREINBARKEIT

MÖGLICHE FRAGEN ZUR VORBEREITUNG UND REFLEKTION

Sind der Zuschnitt und der Umfang der Aufgaben im gesamten Team so gestaltet, dass Work-Life-Balance in meinem Bereich grundsätzlich gegeben ist?

Plane ich die Arbeit im Team langfristig und biete dadurch Planungssicherheit als gute Grundlage für Vereinbarkeit?

Sorge ich für zeitnahe Ausgleiche nach besonders beanspruchenden Arbeitsphasen?

Habe ich den Eindruck, dass bei meiner Mitarbeiterin/meinem Mitarbeiter private Anforderungen Auswirkungen auf die Arbeit haben?

MÖGLICHE FRAGEN AN DIE MITARBEITERIN / DEN MITARBEITER

„Gibt es aus Ihrer Lebenssituation heraus Anforderungen, die bei der Arbeitsorganisation berücksichtigt werden sollten?“

„Wie zufrieden sind Sie mit der Verteilung Ihrer Arbeitsstunden?“

„Wie passt Ihr Stellenumfang zu Ihrer aktuellen Lebenssituation?“

„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Work-Life-Balance?“

„Was könnten wir tun, um die Situation zu verbessern?“

„Welche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben würden Sie gerne nutzen?“

INFORMATIONEN UND ANSPRECHPERSONEN

Informationen und Beratung zur Vereinbarkeit, einschließlich Kinderbetreuungsangebote: Renate Putschbach, FamilienService, Renate.Putschbach@zvw.uni-goettingen.de

Informationen zu Telearbeit: Klavdiya Gordeyeva, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, Klavdiya.Gordeyeva@zvw.uni-goettingen.de oder zuständige Personalsachbearbeiterin/zuständiger Personalsachbearbeiter.

Information zu personalrechtlichen Aspekten (bspw. Arbeitszeitmodelle, Reduzierung bzw. Aufstockung der Arbeitszeit): Zuständige Personalsachbearbeiterin/zuständiger Personalsachbearbeiter

Weiterer Ansprechpartner: Personalrat, persrat@uni-goettingen.de

Stand: Januar 2018, FamilienService/Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

