

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats zum audit berufundfamilie

**Max-Born-Institut für Nichtlineare Optik und Kurzzeitspektroskopie im Forschungsverbund
Berlin e. V.**

Auditor/Auditorin:

Frau Gabriele Eylers

Datum:

Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?

keine Angaben

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

Die Position der Direktorin des Bereichs C konnte neu besetzt werden; Frau Nathalie Picqué wurde gemeinsam mit der Humoldt Universität als neue Direktorin und Professorin berufen.

Sie konnte die Position leider erst zum November 2023 aufnehmen; zahlreiche unbesetzte Positionen im Bereich C konnten bislang noch nicht wieder besetzt werden. Das gesamte Jahr 2024 wird von einer erheblichen Umstrukturierung, personell wie inhaltlich, geprägt sein. Im Oktober 2024 ist ein Meeting geplant, in dem mit allen Wissenschaftler*innen des MBI eine neue wissenschaftliche Projektstruktur entwickelt wird. Insgesamt hat dies insofern Auswirkungen auf die Umsetzung der vereinbarten Ziele, dass vieles in der Schwebe ist und neu bewertet wird.

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

Verankerung der mobilen Arbeit in einer Betriebsvereinbarung.

Erstmalige Durchführung eines MBI Gesundheitstages.

1. HF1: Arbeitszeit

1.1 Ziel: Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit am MBI sind bekannt.

Messkriterium: *Das Ziel ist erreicht, wenn die an der themenspezifischen Befragung teilnehmenden Beschäftigten mehrheitlich bestätigen, dass sie über die Möglichkeiten, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten gut informiert sind.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Ergebnis der Befragung: 83,6 % haben geantwortet, die Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit zu nutzen oder zumindest zu kennen.*

Zukunft / Potenzial: *Die Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit sind kommuniziert und bekannt; sie lassen viele Spielräume im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und werden institutsweit genutzt und angewandt.*

1.1.1 Maßnahme:

Es wird ein „Fragen-Antworten-Katalog“ mit Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung erstellt und zentral verfügbar gemacht (z. B. Fragen zu Arbeitszeitreduzierung, längeren unbezahlten Freistellungsmöglichkeiten, 4-Tage-Regel bei Gleitzeit, Anpassung der Kernzeit bei Arbeitszeitreduzierung, Verlegung der Kernzeit, Gewährung von Ausgleichszeiten bei Dienstreisen, Möglichkeiten bei „Kind krank“ etc.).

Alle Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, ihre Fragen einzureichen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten im Geltungsbereich der BV zur Arbeitszeit*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Ein FAQ zum Thema Arbeits- und Gleitzeit etc. wurde im Intranet hinterlegt und kommuniziert.

Anlage Bericht 1:

FAQ Dokument

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

1.1.2 Maßnahme:

Die Möglichkeit, Elternzeit wahrzunehmen hat sich – insbesondere bei jungen Vätern – gut entwickelt. Eine Auszeit im wissenschaftlichen Bereich ist dennoch schwierig umzusetzen. Die Möglichkeit, auch während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten zu können soll noch bekannter gemacht werden (z.B. FAQ-Liste, Intranet).

Zielgruppe: *Junge Eltern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Fragen zum Thema Elternzeit sind im FAQ (1.1.1) enthalten

Anlage Bericht 1:

FAQ Dokument

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.3 Maßnahme:

Bei Stellenausschreibungen, auch für Führungspositionen, wird regelmäßig vorab geprüft, inwieweit eine Ausschreibung in Teilzeit möglich wäre und gegebenenfalls arbeitsorganisatorisch realisiert werden könnte. Sofern machbar, erfolgt eine Ausschreibung der jeweiligen Position in Teilzeit.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte, insbesondere (potentielle) Bewerber/innen auf Führungspositionen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Stellenausschreibungen werden stets auf die Möglichkeit von Teilzeitangeboten geprüft.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Arbeitsbelastung und vorhandene Ressourcen werden regelmäßig abgeglichen.

Messkriterium: *Das Ziel ist erreicht, wenn die an der themenspezifischen Befragung teilnehmenden Beschäftigten mehrheitlich bestätigen, dass die Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit laufenden Aufgaben/Projekten regelmäßig überprüft und ggfls. entlastende Maßnahmen ergriffen wurden.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Die Frage wurde leider nicht in der Umfrage gestellt. Jedoch wird die Arbeitsbelastung insofern geprüft, dass sie Thema jeder Arbeitsgruppensitzung sein sollte bzw. fester Bestandteil der Mitarbeitergespräche ist.*

Zukunft / Potenzial: *Inkraftsetzen des "digitalen" Onboarding Prozesses; Arbeitsbelastung ist ein wichtiges Thema, da zahlreiche Stellen unbesetzt sind (als Folge von wenigen Bewerbungen), auch im FVB erhebliche Probleme bei der Besetzung von Stellen.*

2.1.1 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden angehalten, in den Teams bzw. mit dem/der Mitarbeiter*in Überlastsituationen oder Unterforderung regelmäßig zu überprüfen, um ggfls. einen Ausgleich von Ressourcen oder eine Priorisierung von Aufgaben vornehmen zu können. Dabei sollen auch Vereinbarkeitskonflikte angesprochen werden.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In den Abteilungen werden bei Teammeetings regelmäßig Arbeitsbelastungen und mögliche Überlastung thematisiert. Beispielhaft kann hier die Verwaltung oder IT-Abteilung angeführt werden, deren Teams durch Zeitarbeitskräfte oder externe Dienstleister gegenwärtig vor Ort am Institut unterstützt werden.

Auch Vereinbarkeitsthemen werden angesprochen und berücksichtigt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.2 Maßnahme:

Finden Mitarbeitergespräche statt, wird auch das Thema „Arbeitsbelastung, Ursachen und Ausgleichsmöglichkeiten“ durchgesprochen. Diese Punkte werden in die Vorlage zum Mitarbeitergespräch aufgenommen.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Mitarbeitergespräche finden seit 2022 flächendeckend statt. Dabei wurde u.a. die Themen Vereinbarkeit Arbeitsbelastung angesprochen.

Anlage Bericht 1:

Leitfragen für Mitarbeitergespräche

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.3 Maßnahme:

Im Führungskreis der Bereiche wird regelmäßig (mindestens 1x jährlich) diskutiert, ob die Arbeitsbelastung sich verändert hat und ob präventive Maßnahmen bzw. Unterstützung beim gesundheitsbewussten Umgang mit Stress und hoher Arbeitsbelastung hilfreich wären. Falls ja, werden entsprechende Angebote zur Verfügung gestellt.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der Mitarbeitergespräche sowie in Gruppenmeetings wird die Arbeitsbelastung individuell wie in der Gruppe thematisiert. Im Ergebnis wird z.B. in der Verwaltung Unterstützung durch eine Zeitarbeitskraft eingeholt, in der IT durch einen Mitarbeiter einer externen Firma, der jedoch 2-3 Tage pro Woche am Institut arbeitet. Die wissenschaftlichen Projektgruppen werden

z.T. durch studentische Hilfskräfte ergänzt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.4 Maßnahme:

Personalvorgänge (Ausscheiden von Mitarbeiter*innen, Neueinstellung, Vertretung, etc.) werden rechtzeitig eingeleitet. Betroffene Servicestellen werden unverzüglich unterrichtet, um möglichen Belastungssituationen im Team einschätzen und ggfls. entsprechend gegensteuern zu können.

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Gegenwärtig wird das Verfahren "Neueinstellung von MitarbeiterInnen (Onboarding)" neu und digital aufgesetzt. Es sieht vor, dass die entsprechenden Prozesse zeitlich deutlich nach vorne verlegt werden. In diesem Zusammenhang werden auch andere Personalvorgänge optimiert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

das Verfahren ist noch nicht ganz umgesetzt; letzte Schritte werden vorgenommen, dann erfolgt der Onboarding-Prozess voll digital

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2 Ziel: Angebote zur Förderung der Gesundheit sind vorhanden und werden bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Messkriterium: Das Ziel ist erreicht, wenn die Beteiligung der Mitarbeiter*innen an gesundheitsfördernden Angeboten im Vergleich zur Beteiligung vor der Pandemie gestiegen ist.

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Es gab deutlich mehr gesundheitsfördernde Angebote, die genutzt wurden, als in der Zeit vor der Pandemie

Zukunft / Potenzial: Angebote für Mobile Massage wurden bereits eingeholt; in Kürze wird es testweise in-house Massage-Angebote geben

2.2.1 Maßnahme:

Die Beteiligung des MBI am Gesundheitstag wird fortgeführt. Sollte der Gesundheitstag am Wissenschaftscampus entfallen, wird die Durchführung eines eigenen Gesundheitstages, z. B. in Kooperation mit den Krankenkassen bzw. dem Forschungsverbund geprüft und entsprechend umgesetzt und kommuniziert.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Infolge der Corona-Pandemie gab es nur eingeschränkte Möglichkeiten für einen Gesundheitstag, der am Campus nicht fortgeführt wurde.

Am 4.-5.5.2022 war die TK mit einem "Gesundheits-Container" auf dem Parkplatz des MBI präsent. Die MitarieterInnen des MBI und des benachbarten IKZ wurden eingeladen, an einer persönlichen

Beratung durch ExpertInnen rund um das Thema Fahrradfahren teilzunehmen (Bike Fitting, Bike Coaching, Simulator usw.). Das Angebot wurde erfreulich gut angenommen.
Für den 15.6.2023 ist ein Gesundheitstag am MBI geplant (mit der TK).

Anlage Bericht 1:

Infomaterial Bike-Coaching

Umsetzungsschritte Bericht 2:

am 22. Juni 2023 fand ein MBI Gesundheitstag in Kooperation mit der TK statt. Die zahlreich angenommenen Angebote umfassten:

Wirbelsäulenscreening

mobile Massage

Stresstypbestimmung

Meditation

Smoothie-Info

Anlage Bericht 2:

Auswertung Gesundheitstag

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.2 Maßnahme:

Die Ergebnisse der letzten Umfrage werden hinsichtlich ihrer Umsetzungsmöglichkeiten geprüft und falls machbar umgesetzt und kommuniziert.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Ergebnisse der Umfrage wurden in Newsletter und bei der Betriebsversammlung vorgestellt und diskutiert. Gegenwärtig werden Umsetzungsmöglichkeiten geprüft-

Anlage Bericht 1:

Folien Betriebsversammlung; Newsletter

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Einige Ergebnisse werden umgesetzt; so wird in Kürze eine regelmäßige mobile Massage am MBI eingerichtet

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.3 Maßnahme:

Gesundheitsmaßnahmen, die online am Arbeitsplatz wirksam eingesetzt werden können, werden identifiziert und kommuniziert (z.B. WISTA Gesund & Clever).

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Informationen zur App "Gesund & Clever" werden regelmäßig versendet und auf entsprechende Veranstaltungen und Möglichkeiten wird hingewiesen (z.B. „Stressfreies Radfahren“ vom 25.04. bis 08.05.2022 oder "30 Tage Beweglichkeits-Challenge - Ganzheitliches Programm für Beschäftigte - Start am 08.12.2021).

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Verstetigung der mobilen Arbeitsmöglichkeit mit einem einheitlichen Grundverständnis am MBI.

Messkriterium: *Das Ziel ist erreicht, wenn klare Rahmenbedingungen für die Nutzung mobiler Arbeit erstellt und kommuniziert sind und die Führungskräfte ein klares Bild davon haben, welche Möglichkeiten und Grenzen es für mobiles Arbeiten am MBI gibt (bestätigt durch Feedbackprozesse wie Workshops oder Befragungen).*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Die mobile Arbeit ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt.*

Zukunft / Potenzial: *Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit*

3.1.1 Maßnahme:

Das Direktorium stößt einen Austausch in jeder Abteilung/jedem Team an, um die Erfahrungen mit mobilem Arbeiten während der Pandemie intensiv zu diskutieren. Dabei werden die Vorteile (z.B. Flexibilität und Effizienz bei der Erbringung von Ergebnissen, Vertrauen/Motivation, positive Erfahrungen) und die Nachteile/Risiken (z.B. fehlender kollegialer Austausch in der Wissenschaft, leidende Effizienz der Arbeit auch aufgrund von Familienpflichten oder nicht für mobiles Arbeiten geeignetem Aufgabengebiet, benötigte „Struktur“ für manche Mitarbeiter*innen, Erreichbarkeit) intensiv diskutiert, um dann abteilungs-/ teambezogen einen Rahmen für zukünftige mobile Arbeit unter Berücksichtigung der Bedarfe des MBI, des Teams und des Einzelnen abzustecken.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Abteilungsleiter wurden im Oktober 2021 gebeten, die Diskussion zum Thema "mobiles Arbeiten" anzustoßen, Erfahrungen und Ergebnisse einzusammeln und zu kommunizieren. Insgesamt wurden die Ergebnisse zusammengefasst und in der Betriebsversammlung wurde darüber berichtet.

Anlage Bericht 1:

Email an Abteilungsleiter. Ergebnis-Dokument

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.1.2 Maßnahme:

Die Rückmeldungen aus den Teams/Abteilungen werden gesammelt und im Direktorium diskutiert. Daraus wird ein grundsätzlicher Rahmen für mobiles Arbeiten für das MBI entwickelt und kommuniziert. Dabei soll der Grundgedanke herrschen, dass mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich gemacht wird, der angemessene Umfang in der Abteilung / im Team festgelegt wird und den Mitarbeiter*innen großes Vertrauen bezüglich der Erbringung des notwendigen Arbeitsergebnisses entgegengebracht wird. Dieser Rahmen wird über den Newsletter kommuniziert.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die in 3.1.1 beschriebenen Ergebnisse zum Thema "mobile Arbeit" fließen in eine Betriebsvereinbarung, deren gemeinsame Erstellung mit dem Betriebsrat noch nicht vollständig abgeschlossen ist. Es existiert jedoch bereits ein Entwurf der Betriebsvereinbarung, die kurz vor der Verabschiedung steht.

Anlage Bericht 1:

Entwurf der Betriebsvereinbarung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Betriebsvereinbarung wurde inzwischen verabschiedet

Anlage Bericht 2:

Betriebsvereinbarung

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.1.3 Maßnahme:

Der Austausch über die Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten sowie der Rahmen für mobiles Arbeiten ist fester Bestandteil der Teamsitzungen. Einmal jährlich erfolgt eine Rückmeldung über die Diskussion an den Themenverantwortlichen (z.B. zeitlich an die jährliche Sicherheitsunterweisung gebunden). Im Rahmen dieser Rückmeldung wird auch besprochen, ob die Genehmigungswege und die technische Umsetzung (VPN, Arbeitszeitkorrekturen, u.a.) weiterhin passen.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Austausch wird vorangetrieben und entsprechende Diskussionen werden geführt. Das Thema "mobiles Arbeiten" ist inzwischen am MBI durchgehend etabliert und wird gelebt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.1.4 Maßnahme:

Für Führungskräfte gibt es unterstützende Angebote (z.B. Workshops, Seminare) zum Thema „Führen bei mobiler Arbeit“ – incl. der Grundhaltung des MBI hierzu, des möglichen Rahmens und der Gestaltungsfreiheit jeder Führungskraft. Zudem wird ein regelmäßiger Austausch im Führungskreis zu den Erfahrungen mit mobilem Arbeiten und anderen Führungsthemen etabliert.

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Grundhaltung des MBI zur mobilen Arbeit ist bekannt, die Führungskräfte sind der Gestaltungsspielräume bewusst. Das Thema ist am MBI durchgehend etabliert und wird gelebt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: „Vereinbarkeit von Beruf und den Herausforderungen in verschiedenen Lebensphasen“ ist als Thema am MBI präsent.

Messkriterium: Das Ziel ist erreicht, wenn die vereinbarten Informations- und Kommunikationsmaßnahmen umgesetzt wurden, und wenn die an der themenspezifischen Mitarbeiterbefragung teilnehmenden Beschäftigten mehrheitlich bestätigen, dass sie sich über das audit berufundfamilie und die bestehenden Rahmenbedingungen und Angebote ausreichend informiert fühlen bzw. wissen, wo sie sich bei Bedarf informieren können.

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Ergebnisse der Befragung:
Bekanntheit Audit: 85 %
Wo Informationen zu finden sind: 61 %
An wen wenden bei Fragen: 63 %

4.1.1 Maßnahme:

„Vereinbarkeit von Beruf und den Herausforderungen in verschiedenen Lebensphasen“ wird in der internen Kommunikation z.B. anlässlich der Re-Auditierung als Anliegen der Institutsleitung, einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten deutlich platziert. Dabei werden ausdrücklich auch diejenigen Mitarbeiter*innen ohne akute Familienpflichten angesprochen.

Die bestehenden Angebote bzw. die Grundhaltung des „Ermöglichens“ wird dabei ebenso thematisiert wie vorhandene und geplante Angebote.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Vereinbarkeitsaspekte werden weitgehend in Ateilungs- und Gruppensitzungen und bei Betriebsversammlungen angesprochen. Auch Mitarbeiter*innen ohne akute Familienpflichten

werden angesprochen. Die Kultur des "Ermöglichens" konnte weitgehend etabliert werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.2 Maßnahme:

Die Informationen über die familien- und lebensphasen-bewussten Rahmenbedingungen und Angebote des MBI im Intranet werden fortlaufend aktualisiert und ergänzt sowie mit den themenspezifischen Informationsseiten des Forschungsverbunds verknüpft, sobald diese zur Verfügung stehen.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neue Informationen, wie z.B. FAQ Arbeitszeit etc. werden regelmäßig auf der Intranetseite ergänzt. Themenspezifische Angebote werden eingestellt (z.B. Thema Pflege).

Anlage Bericht 1:

Screenshots Intranet

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.3 Maßnahme:

Neuigkeiten bezüglich Vereinbarkeit bzw. „Refresher“ über die Haltung/das Angebot am MBI sowie die Ansprechpartner*innen werden regelmäßig im Newsletter dargestellt, ggfls. in einer eigenen Rubrik.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Newsletter wird regelmäßig über Themen der Vereinbarkeit sowie Gesundheit etc. berichtet.

Anlage Bericht 1:

z.B. Newsletter-Info zum neuen Projektteam Audit buf.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.4 Maßnahme:

Mit den Funktionen Gleichstellung / Personal des Forschungsverbundes Berlin werden regelmäßig und anlassbezogen Gespräche über die Strategie und Unterstützungsmöglichkeiten des FVB im Thema geführt. Neue Angebote (z.B. Informationsseiten, Seminare, Betreuungsmöglichkeiten, Unterstützung in Sachen Pflege, ...) werden schnellstmöglich für das MBI nutzbar gemacht und entsprechend über die bewährten internen Kommunikationsmittel und -wege beworben.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Im Juni 2022 wurden neue Gleichstellungsbeauftragte am MBI gewählt. Entsprechende Gespräche wurden geführt. Die neue Gleichstellungsbeauftragte ist nicht Teil des Projektteams Audit, jedoch steht sie für Fragen und Diskussionen jederzeit zur Verfügung. Jüngstes Beispiel ist der Vertrag mit den Fröbel-Kindergärten für die Bereitsstellung von Kontingent-Plätzen für Mitarbeiter*innen des MBI. Die Vertragskonditionen wurden in Zusammenarbeit mit dem FVB erarbeitet und bestimmt.*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Leider muss die Gleichstellungsbeauftragte nach einem Jahr ihrer Tätigkeit die Position wieder aufgeben. Im Sommer findet eine Neuwahl der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.5 Maßnahme:

Die Homepage des MBI wird bezüglich „Vereinbarkeit“ überarbeitet. Das Verständnis zu Vereinbarkeit und dem MBI als attraktivem Arbeitgeber wird auch unter „Karriere“ dargestellt. Hierfür unterstützt ein/e Mitarbeiter*in der Öffentlichkeitsarbeit bei der Gestaltung der Website.

Zielgruppe: Externe Öffentlichkeit

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Homepage wurde entsprechend überarbeitet. Ein Hinweis auf die Vereinbarkeit wurde unter dem Reiter "Karriere" platziert.

Anlage Bericht 1:

Screenshot Karriereseite, Webseite

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2 Ziel: Regelmäßige Rückkopplung und Optimierung der Kenntnis, Bedarfsgerechtigkeit und Wirksamkeit der familien- und lebensphasenbewussten Rahmenbedingungen und Angebote.

Messkriterium: *Das Ziel ist erreicht, wenn die Mitarbeiterbefragungen durchgeführt und ausgewertet wurden, die Ergebnisse zur weiteren Optimierung genutzt wurden und jeweils eine flächendeckende Kommunikation der Ergebnisse erfolgt ist.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *die Ergebnisse der Befragung wurden in Newsletter, auf den Intranetseiten sowie in der Betriebsversammlung kommuniziert und zur Optimierung genutzt.*

Zukunft / Potenzial: *Zeitnah ist eine erneute Befragung durchzuführen; hier können die Ergebnisse des Dialogtags einfließen.*

4.2.1 Maßnahme:

Sobald die Ausnahmesituation beendet ist – spätestens Ende 2021 - wird eine erneute themenspezifische Mitarbeiterbefragung durchgeführt, ausgewertet und die Ergebnisse kommuniziert. Die Umfrage erfasst auch die Messkriterien der audit-Zielvereinbarung. Durch geeignete Maßnahmen (z. B. persönliche Verteilung der Fragebögen durch die Führungskräfte, Anschreiben der Direktoren) wird eine hohe Beteiligung befördert.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die themenspezifische Umfrage wurde im November 2022 durchgeführt, ausgewertet und umfassend kommuniziert. Die Beteiligung lag bei rund 40% der Beschäftigten, was durchaus erfreulich ist.

Anlage Bericht 1:

Umfrageergebnisse

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

4.2.2 Maßnahme:

Spätestens Anfang 2024 wird eine weitere themenspezifische Mitarbeiterbefragung durchgeführt und ausgewertet. Diese erfasst ebenfalls die Messkriterien der audit-Zielvereinbarung und dient u.a. auch als Input im Rahmen einer möglichen Re-Auditierung (Überprüfung der Entwicklung des MBI, ggfls. Handlungsbedarf).

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die erneute Umfrage konnte bislang aufgrund personeller Engpässe nicht umgesetzt werden.

Stand: *Maßnahme gestrichen*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Führungskräfte werden in ihrer Führungsaufgabe gut unterstützt.

Messkriterium: *Das Ziel ist erreicht, wenn die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt und seitens der Führungskräfte als hilfreich bewertet wurden.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Führungskräfte bewerten die Maßnahmen als hilfreich*

Zukunft / Potenzial: *Der Bereich C wird gegenwärtig neu organisiert und besetzt; die neue Direktorin hat ihre Arbeit aufgenommen, die Abteilungen werden z.T. neu gegründet und die wiss. Ausrichtung hat sich geändert. Auch die Führungsstruktur wird sich entsprechend verändern und ist neu mimzudenken.*

5.1.1 Maßnahme:

Für Führungskräfte, insbesondere aber für Gruppenleitungen und junge Führungskräfte wird ein unterstützender Rahmen für die Führungsarbeit entwickelt:

- ■ Informationen zu gesetzlichen und institutsinternen Regelungen und Rolle der Führungskraft (z.B. Arbeitszeit, Gesundheit / Wiedereingliederung / Arbeitssicherheit, Mitarbeitergespräche, Gleichstellung, Vereinbarkeit, Mobbing ...)
- ■ (externe) Trainings und Workshops zu Themen der Personalführung (z.B. Konflikte erkennen und lösen, Kommunikation / Führen von (Mitarbeiter-) Gesprächen, Führen in verteilten Teams, „gesund führen“, ...)
- ■ Austauschformate zu Themen im Führungsalltag (z.B. bereichs-/institutsübergreifende offene Workshops, kollegiale Beratung, externe Vernetzung ...)
- ■ Coachingangebote

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Führungskräften wurden Angebote zu Coachings und Workshops gemacht

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

5.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob in Kooperation mit dem FVB Führungsseminare durchgeführt werden können, in welchen z.B. die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Bedeutung einer familien- und lebensphasenbewussten Führung und Grundlagen der Führung in einer sich verändernden Welt vermittelt werden. Wenn eine Zusammenarbeit mit dem FVB nicht innerhalb eines Jahres umgesetzt werden kann, werden alternative Angebote geprüft und realisiert.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Prüfung wurde zunächst ohne Ergebnis durchgeführt. Der FVB sah sich enormen Umwälzungen ausgesetzt, die sich insb. in hoher Personalfuktuation, kommissarischer Leitung usw. niederschlugen. In 2022 konnte die Geschäftsführung am FVB mit Nicole Münnich neu besetzt

werden, so dass eine erneute Prüfung in 2023 angestrebt wurde.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Geschäftsführung ist erneut vakant (sowie zahlreiche Positionen am FVB wie am MBI).

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.3 Maßnahme:

Es wird ein Budget bereitgestellt, um externe Führungsseminare umsetzen zu können, falls die Angebote des FVB nicht ausreichend bzw. bedarfsgerecht sind.

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Ein Budget wurde eingestellt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.4 Maßnahme:

Der Themenverantwortliche berichtet allen Abteilungs-, Gruppen- und Projektleiter*innen einmal jährlich über die Umsetzung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und initiiert einen anschließenden Erfahrungsaustausch, um Informationsdefizite / Anregungen weiterverfolgen zu können.

Dabei wird der Bedarf an Workshops zu Führungsthemen, die den Austausch der Leiter*innen zu Führungsthemen und die Förderung eines gemeinsamen Führungsverständnisses am MBI zum Ziel haben, erhoben.

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Informationsaustausch wird geführt. Der Bedarf an spezifischen Führungsworkshops ist gering. Gegenwärtig wird versucht, für einen neuen Junior-Gruppenleiter ein entsprechendes Angebot zu machen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2 Ziel: Die Berücksichtigung familiärer Belange wird in der Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*innen stets mitgedacht.

Messkriterium: *Das Ziel ist erreicht, wenn die an der themenspezifischen Mitarbeiterbefragung teilnehmenden Beschäftigten mehrheitlich bestätigen, dass sie sich durch ihre Führungskraft bei der Inanspruchnahme familien- und lebensphasenbewusster Regelungen und Angebote ausreichend informiert und unterstützt fühlen.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Ausreichende Unterstützung durch Vorgesetzte wurde von 60% positiv beantwortet*

Zukunft / Potenzial: *Bessere Feedback-Kommunikation erforderlich*

5.2.1 Maßnahme:

Die Abteilungs- und Gruppenleitungen informieren ihre Teams und Arbeitsgruppen fortlaufend über die Umsetzung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und initiieren regelmäßig einen Dialog über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensphasen in Ihren Teams und Arbeitsgruppen bezüglich möglicher Konflikte. Die Führungskräfte geben diesbezüglich Feedback an den Themenverantwortlichen.

Als Unterstützung erhalten die Abteilungs- und Gruppenleitungen Handreichungen für die regelmäßige themenspezifische Information und den Dialog in ihren Teams und Arbeitsgruppen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Dialog über Vereinbarkeitsthemen wird weitgehend geführt. Das Feedback erfolgt nur teilweise, insb. bei aufgetretenen Problemen oder Fragestellungen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: (wissenschaftliche) Karriere und Familie wird am MBI sichtbar unterstützt.

Messkriterium: *Das Ziel ist erreicht, wenn die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt wurden und wenn die an der themenspezifischen Mitarbeiterbefragung teilnehmenden Wissenschaftler*innen mehrheitlich bestätigen, dass sie sich in der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie vom MBI gut unterstützt fühlen.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Kommentar: *Eine erneute Befragung konnte aufgrund der Personalengpässe noch nicht durchgeführt werden; valide Angaben zu der Maßnahme können daher nicht erfolgen.*

Zukunft / Potenzial: *Befragung ist nachzuholen*

6.1.1 Maßnahme:

Es wird seitens der Institutsleitung kommuniziert, dass bei familiären Ereignissen (Eltern- oder Pflegezeit, Bedarf an Arbeitszeitreduzierung), eine rechtzeitige Ressourcenplanung sichergestellt werden soll. Mitarbeiter*innen mit entsprechendem Bedarf sollen sich frühzeitig an ihre Führungskraft wenden. Eine bedarfsweise Unterstützung durch die Personalabteilung / Gleichstellung ist gegeben.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit arbeitszeitlichem Veränderungsbedarf aufgrund von Familienpflichten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Informationsfluss im Falle familiärer Ereignisse funktioniert inzwischen gut, Führungskräfte, die Personalstelle werden frühzeitig informiert und können so die notwendigen Prozesse einleiten und unterstützen.

Gegenwärtig wird z.B. ein Kindergartenplatz (NEU: Kontingent) für ein Kind ab September freigehalten. Der Prozess wurde mit Geburt des Kindest initiiert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1; inzwischen 3 Belegplätze für Kinderbetreuung bei Fröbel-Kitas möglich

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.1.2 Maßnahme:

Es wird ein Workshop für interessierte Wissenschaftler/innen unter Beteiligung der Direktoren durchgeführt, in welchem ein Austausch über die Möglichkeiten und Entwicklungsperspektiven in der Wissenschaft bei gleichzeitiger Erfüllung von Familienaufgaben ermöglicht wird und diesbezüglich bestehende allgemeine Fragen besprochen werden. Für individuelle Fragen und Anliegen werden Einzelgespräche angeboten.

Zielgruppe: *Wissenschaftler*innen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

der Workshop konnte noch nicht umgesetzt werden

Stand: Maßnahme gestrichen

6.1.3 Maßnahme:

Das MBI möchte die wissenschaftliche Karriere von Frauen unterstützen. Es wird ein Diskurs darüber angestoßen, ob/welche geschlechterspezifischen Interessen es bei der Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie gibt und welche Optionen das MBI hat, hier positiven Einfluss zu nehmen (z.B. Darstellung / Entwicklung von Frauen als Role Models, Lockerung des Umgangs mit Zeitdruck/Deadlines, Berücksichtigung von Familienpflichten, ...)

Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Diskussion wird gegenwärtig zusammen mit den neuen Gleichstellungsbeauftragten angestoßen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das MBI hat erstmals eine Direktorin sowie eine Abteilungsleiterin berufen (gemeinsam mit der HU und FU auf Professuren); mit der Berufung von Frauen in der Leitungsebene verbunden ist ihre Rolle als Role Model für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.1.4 Maßnahme:

Um die Sichtbarkeit wissenschaftlicher Karrieren von Frauen zu erhöhen, sollte ihr Anteil unter den eingeladenen Vortragenden im wissenschaftlichen Kolloquium gesteigert werden.

Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Anteil von Frauen unter den Vortragenden im wiss. Kolloquium schwankt weiterhin, hat sich jedoch auf immerhin 10-20 % in den Jahren 2021 und 2022 gesteigert. Es lässt sich noch keine klare Entwicklung festhalten, dazu sind weitere Jahre notwendig.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

in 2023 waren 50 % der Vortragenden weiblich, ein positiver Trend ist zu erkennen

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2 Ziel: Zuziehende / internationale Mitarbeiter*innen (insbesondere solche mit Familie) werden optimal unterstützt.

Messkriterium: *Das Ziel ist erreicht, wenn es für zuziehende (internationale) Mitarbeiter*innen eine etablierte Unterstützungsstruktur gibt.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *gegenwärtig wird eine neue Stelle der Personalsachbearbeitung besetzt; eine neue Kollegin wird am 1. Juli beginnen und die Personalstelle ergänzen: in der Ausschreibung wurde explizit nach geeigneten Personen gesucht, die für den "Welcome" Bereich des MBI zuständig sein soll, d.h. die internationale Mitarbeiter*innen betreuen und an die Hand nehmen sollen, bei Behördengängen, bei der Wohnungssuche etc.*

Zukunft / Potenzial: *Der Bereich Personal wurde mit der Neueinstellung deutlich ausgebaut, einerseits um die Betreuung internationaler Wissenschaftler*innen zu verbessern sowie um die Arbeitsbelastung zu verringern.*

6.2.1 Maßnahme:

Es werden Ansprechpartner*innen benannt, die zuziehende Wissenschaftler*innen insbesondere in Fragen der Behördengänge und der Kinderbetreuung unterstützen. Ziel ist, eine solche Funktion in Zusammenarbeit mit dem FVB zu etablieren, sollte dies aber innerhalb eines Jahres nicht möglich sein, werden die heutigen inoffiziellen Ansprechpartner*innen am MBI offiziell benannt.

Zielgruppe: *Zuziehende internationale Mitarbeiter*innen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Die Sekretariate dienen als erste "natürliche" Anlaufpunkte und sie werden in Fragen bei Behördengängen, Kinderbetreuung, Wohnungssuche etc. konsultiert. Ggfs. suchen sie die Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten sowie der Personalstelle. Dies wird neuen Mitarbeiter*innen so kommuniziert.*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

*gegenwärtig wird eine neue Stelle der Personalsachbearbeitung besetzt (es fand bereits eine Auswahl statt; die Kandidatin hat noch nicht zugesagt): in der Ausschreibung wurde explizit nach geeigneten Personen gesucht, die für den "Welcome" Bereich des MBI zuständig sein sollen, d.h. die internationale Mitarbeiter*innen betreuen und an die Hand nehmen sollen, bei Behördengängen, bei der Wohnungssuche etc.*

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

6.2.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob die „Dual Career“ Möglichkeiten für zuziehende Wissenschaftler/innen in Kooperation mit dem Forschungsverbund Berlin optimiert werden können, sobald die entsprechenden Unterstützungsstrukturen des FVB (insbesondere im Personal- und Gleichstellungsbereich) etabliert sind. Bei positiver Prüfung erfolgt die Umsetzung.

Zielgruppe: *Zuziehende Wissenschaftler*innen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

weiterhin wurden aufgrund von Personalknappheit am FVB wie am MBI keine entsprechenden Strukturen aufgebaut

Stand: *Maßnahme gestrichen*

6.3 Ziel: Personalentwicklung ist als Führungsaufgabe etabliert.

Messkriterium: *Mitarbeitergespräche sind als Instrument in mehreren Abteilungen etabliert.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Mitarbeitergespräche sind fast flächendeckend etabliert*

6.3.1 Maßnahme:

Im August 2019 wurde ein Workshop zum Thema „Mitarbeitergespräche“ durchgeführt, in dem auch „nächste Schritte“ besprochen wurden. Diese konnten bisher nicht umgesetzt werden. Die Diskussion wird wieder aufgegriffen mit dem Ziel, auf breiter Basis jährliche Mitarbeitergespräche als Personalentwicklungsinstrument (kein Fokus auf LOB) für alle Mitarbeitergruppen anzubieten. Mögliche Themen: Review der Aufgaben, Feedback, Entwicklungsmöglichkeiten (insbesondere bei befristeten Verträgen/PostDocs), „Arbeitsumfeld / Vereinbarkeit“. Unterstützende Strukturen werden geschaffen (Festlegung „wer führt mit wem ein Gespräch“, Leitfaden, ggfls. Schulung der Führungskräfte).

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Mitarbeitergespräche sind fast flächendeckend etabliert

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Mitarbeiter*innen mit Betreuungsaufgaben werden gut unterstützt.

Messkriterium: *Das Ziel ist erreicht, wenn Kinderbetreuungs- und Pflegebedarfe abgeschätzt und Lösungsansätze geprüft und ggfls. umgesetzt wurden.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Betreuungsbedarfe wurden erhoben und Lösungen umgesetzt (z.B. Vertrag mit Fröbel-Kita für 3 Betreuungsplätze)*

Zukunft / Potenzial: *Überprüfung, ob die geschaffenen Angebote für Kinderbetreuung ausreichen oder ob nachgebessert werden muss.
Das Thema Pflege muss stärker in den Fokus gerückt werden. Der Informationsfluss ist zu verbessern.*

8.1.1 Maßnahme:

Es wird geprüft,

- ☒ welcher Kinderbetreuungsbedarf bei den Mitarbeiter*innen – insbesondere im wissenschaftlichen Bereich - in den nächsten drei Jahren besteht
- ☒ ob in Kooperation, z.B. mit dem FVB, Kinderbetreuungsplätze (Überbrückungs-, Notfall-, Regel-, Ferienbetreuung) zur Verfügung gestellt werden können.
- ☒ Ob es andere Lösungsansätze gibt (Belegplätze, Familienservice ...)

Bei entsprechender Machbarkeit werden die Kinderbetreuungsangebote erweitert und kommuniziert.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kinderbetreuungsaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Die Kinderbetreuungsangebote wurden bereits massiv ausgebaut. Seit dem 1.3.2023 stehen drei Kindergartenplätze für MBI-Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Sollte sich die Zahl der Plätze als nicht ausreichend erweisen, kann das Kontingent aufgestockt werden. Einer der drei Plätze wird ab September belegt sein.*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

siehe Bericht 1

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

8.1.2 Maßnahme:

Es wird eine Informationsveranstaltung zum Thema Pflege in Kooperation mit dem Forschungsverbund Berlin angeboten. Falls eine Kooperation mit dem FVB nicht möglich ist, werden Angebote stattdessen über den Pflegestützpunkt Adlershof realisiert.

Zielgruppe: *Interessierte Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

es konnte bislang weder über den FVB noch über den Pflegestützpunkt Adlershof eine Veranstaltung realisiert werden; dies ist aber noch für 2024 geplant.

Stand: Maßnahme gestrichen

8.1.3 Maßnahme:

Vor dem Hintergrund des insgesamt steigenden Pflegebedarfs wird abgeschätzt, welche Informations- und Beratungsangebote zur Unterstützung von pflegenden Mitarbeiter*innen sinnvoll und machbar sind. Dabei wird eine Zusammenarbeit mit dem FVB angestrebt. Falls diese nicht zustande kommt, werden Alternativen ausgelotet und Lösungen umgesetzt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Pflegeaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Informationen zum Thema Pflege wurden auf den Intranetseiten hinterlegt und kommuniziert.

Stand: Maßnahme umgesetzt