

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

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

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Frau Gabriele Eylers

Datum:

21.06.2021

Präambel

Das Max-Born-Institut für Nichtlineare Optik und Kurzzeitspektroskopie (MBI) im Forschungsverbund Berlin e. V. unterstützt und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit Hilfe der in der vorliegenden Zielvereinbarung festgehaltenen Maßnahmen verfolgt das MBI das Ziel, den bereits eingeschlagenen Weg im Hinblick auf eine familiengerechte Organisation zu verstetigen und langfristig weiterzuentwickeln.

Das MBI möchte seine Attraktivität als Arbeitgeber für Frauen und Männer sowie die Mitarbeiterzufriedenheit insbesondere stärken durch:

- Flexibilität und Entscheidungsfreiheit im Arbeitsalltag in Reaktion auf familiäre Belange
- Praktische Unterstützungsangebote für Beschäftigte mit familiären Anliegen
- Erhöhung des Interesses und des Bewusstseins für die Bedeutung des Themas für Teamarbeit und Personalplanung bei Führungskräften und Mitarbeitenden
- Verbesserung der Kommunikation und Transparenz vorhandener familienbewusster Rahmenbedingungen und Angebote
- Berücksichtigung von Pflege- und Kinderbetreuungsaufgaben als gleichwertige Anliegen
- Prävention von und gesundheitsbewusster Umgang mit Stress und hoher Arbeitsbelastung

Gleichzeitig möchte das MBI mit der Zertifizierung die Erwartungen seiner Zuwendungsgeber an eine familien- und gleichstellungsbewusste Personalpolitik erfüllen.

Das MBI möchte sein Familienverständnis in Zukunft weiter fassen und grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer jeweiligen Lebensphase unterstützen. Wir sind bestrebt, individuell passende Lösungen zu finden. Unser Familienverständnis ist: „Familie ist dort, wo soziale Verantwortung für Angehörige und nahestehende Personen übernommen wird“.

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.*

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*

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*

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*

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.*

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*

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*

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*

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*

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.*

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*

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*

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*

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).*

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*

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*

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*

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*

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.*

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 „Ermöglichen“ wird dabei ebenso thematisiert wie vorhandene und geplante Angebote.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

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*

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*

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*

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

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.*

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

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

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.*

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*

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*

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*

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

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.*

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

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.*

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*

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*

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*

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

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.

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

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

6.3 Ziel: Personalentwicklung ist als Führungsaufgabe etabliert.

Messkriterium: Mitarbeitergespräche sind als Instrument in mehreren Abteilungen 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

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.*

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*

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*

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 den FVB angestrebt.

Falls diese nicht zustande kommt, werden Alternativen ausgelotet und Lösungen umgesetzt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Pflegeaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsstrategie und -struktur

Die zentrale Verantwortung für die Umsetzung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik liegt bei den Führungskräften. Diese haben gemeinsam Leitaussagen für eine gemeinsame Haltung und ein gemeinsames Verständnis familienbewusster Führung entwickelt.

Der Themenverantwortliche koordiniert und steuert in enger Abstimmung mit dem Direktorium sowie unter Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalsachbearbeiterin und des Betriebsrats den Umsetzungsprozess der audit-Zielvereinbarung. Er bezieht nach Bedarf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Umsetzungssteuerung mit ein.

Die Beschäftigten sind für die eigenständige Informationsbeschaffung, das Adressieren familiärer Anliegen sowie ihren aktiven Beitrag zur Sicherstellung der betrieblichen Funktionsfähigkeit und Leistungserfüllung verantwortlich.

Die verbindliche Einbeziehung und Information aller Führungskräfte und Beschäftigten erfolgt in den verschiedenen Gremien und Veranstaltungen sowie unter Nutzung verschiedener Medien und Informationskanäle.

Die Nutzung von Feedbackmöglichkeiten über die themenspezifische Mitarbeiterbefragung sowie die Auseinandersetzung mit verschiedenen Aspekten des Themas unterstützen die bedarfsgerechte und flexible Weiterentwicklung von familien- und lebensphasenbewussten Rahmenbedingungen und eine förderliche Betriebskultur.

Die für die Umsetzung der audit-Zielvereinbarung benötigten personellen und finanziellen Ressourcen werden bereitgestellt.

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Re-Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen sowie der Umsetzungsstrategie und -struktur einverstanden.

Prof. Dr. Marc Vialding
Name
Geschäftsführender Direktor
Funktion

[Signature]
Unterschrift
22.6.2021
Datum
Berlin
Ort

Prof. Dr. Steffen Eisesitt
Name
Direktor, Bereich B
Funktion

[Signature]
Unterschrift
22.6.2021
Datum
Berlin
Ort

Prof. Dr. Thomas Elsaesser
Name
Direktor, Bereich C
Funktion

[Signature]
Unterschrift
[Signature]
Datum
Berlin
Ort

Margret Rink
Name
Gleichstellungsbeauftragte
Funktion

[Signature]
Unterschrift
25.6.2021
Datum
Berlin
Ort

Zielvereinbarung

Dr. Falk Fasich
Name
Komm. Geschäftsführer, FVB e.V.
Funktion

Fasich
Unterschrift
23.6.21
Datum
Berlin
Ort

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Re-Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen sowie der Umsetzungsstrategie und -struktur einverstanden.

Prof. Dr. Marc Vralding
Name
Geschäftsführender Direktor
Funktion

[Signature]
Unterschrift
22.6.2021
Datum
Berlin
Ort

Prof. Dr. Stefan Eisesitt
Name
Direktor Bereich B
Funktion

[Signature]
Unterschrift
22.6.2021
Datum
Berlin
Ort

Prof. Dr. Thomas Elsässer
Name
Direktor Bereich C
Funktion

[Signature]
Unterschrift
25.6.2021
Datum
Berlin
Ort

Margret Rink
Name
Gleichstellungsbeauftragte
Funktion

[Signature]
Unterschrift
25.6.2021
Datum
Berlin
Ort

Dr. Falko Fasid
Name
Komm. Geschäftsführer, FVB e.V.
Funktion

F. Fasid
Unterschrift
23.6.21
Datum
Berlin
Ort