

audit berufundfamilie

Dialogverfahren

Handlungsprogramm

Arbeitgeber: Universitätsmedizin Göttingen

AuditorIn: Ute Lysk, Patrick Frede

Strategischer Rahmen

"UMGestalten 2032" ist unser gemeinsamer Kompass für die kommenden Jahre. Er wird uns in der täglichen Arbeit leiten und dabei helfen, die UMG noch besser aufzustellen. Unser Ziel ist es, ein modernes, interdisziplinäres und diverses Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden optimal einbringen und entwickeln können.

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel, um Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Transfer auf hohem Niveau zu gewährleisten und administrativ zu unterstützen. Daher wollen wir in allen Bereichen exzellente und motivierte Mitarbeitende "holen und halten" sowie Anreize durch strukturierte Weiterbildungsprogramme und Karrieremöglichkeiten setzen und damit die UMG als attraktive Arbeitgeberin positionieren. Unsere am Menschen orientierte Wertekultur wird stärker im täglichen Miteinander unter den Mitarbeitenden sowie im Umgang mit den Patient*innen verankert und bis 2032 in den Alltag integriert sein.

Das Dialogverfahren zum audit berufundfamilie bietet der UMG die Chance, zentrale Fragen in Bezug auf die Weiterentwicklung der Personalpolitik zu reflektieren und Impulse zu sammeln. Mit dem vorliegenden Handlungsprogramm festigt und operationalisiert die UMG diese Vorhaben. Sie tragen zum Erreichen der strategischen Ziele auf dem Weg zur UMG 2032 bei.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Vereinbarkeit ist ein wichtiges Element bei der Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen. Die bereits gelebte Flexibilität soll zum einen stabilisiert werden (Mobiles Arbeiten und Schichtmodelle). Zum anderen soll in allen Bereichen immer wieder eine weitergehende Gestaltung vereinbarkeitsunterstützender Praxis Thema der Prozessoptimierung sein.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 1.) Erarbeitung von Konzepten für altersgerechtes Arbeiten unter Beachtung der Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden, gesundheitlicher Faktoren und Belastungen (z.B. Anzahl zu leistende Nachtdienste), Entlastungsmöglichkeiten und ggf. finanziellen Auswirkungen (bis 10/2025)
- 2.) Weiterentwicklung des flexiblen Arbeitsorts im bestehenden Rahmen (fortlaufend)
 - Verbesserung der technischen Infrastruktur
 - Umgang mit Mehrarbeit (bisher dürfen im Homeoffice keine Überstunden entstehen)
- 3.) Ausweitung von Angeboten für Beschäftigte mit privater Pflegeverantwortung z.B. durch Ausweitung des Homeofficekorridors und mobiles Arbeiten über 40 % mit hoher Flexibilität (bis 10/2026)
- 4.) Entwicklung von Modellen, um Leitungsfunktion in der Pflege auch für unter 0,75 VK zu ermöglichen - bspw. im Rahmen von geteilter Führung (bis 10/2026)
- 5.) Verständigung über möglichst familienfreundliche Zeiten für die Gremiensitzungen (bis 10/2025)
- 6.) Befristungen von Arbeitsverträgen:
 - Sensibilisierung für die Anpassung an Laufzeiten von Forschungsmitteln und für die gesamte Qualifikationszeit im fachärztlichen Bereich (Lernen von Praxis anderer Uni-Kliniken) (bis 10/2025)
 - Reduzierung der Befristungen bis zur Dauer von zwei Jahren nach Teilzeitbefristungsgesetz (abseits von Qualifizierung und drittmittelgeförderten Arbeitsplätzen) (bis 10/2026)
- 7.) Verbesserung der Kommunikation zu Möglichkeiten und Optionen, um Arbeitsbedingungen im Sinne der Vereinbarkeit aktiv zu gestalten (Zielgruppe Mitarbeitende und Führungskräfte) (fortlaufend)

b) Verantwortliche

GB Personal; Pflegedirektion; Unternehmenskommunikation

2) Thema / Zielsetzung

Führung und Zusammenarbeit: Gelingende Vereinbarkeit ist auch eine Haltungsfrage. Bei allen Beteiligten – Führungskräften und Mitarbeitenden – braucht es ein Verständnis von Geben und Nehmen sowie die Bereitschaft, Mitverantwortung für das Gelingen zu übernehmen.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

1.) Unterstützung aktiver Führungsarbeit (bis 10/2027)

- Eröffnung eines Rahmens (Zeit, Settings...) für Aushandlungsprozesse und Teambuilding und Ausstattung von Führungskräfte mit Handwerkszeug und anwendbaren Instrumenten
- Schaffung von individuellen Austauschformaten für Kulturgespräche - Hinterfragen der Personalentwicklungsgespräche in ihrer aktuellen Form und Überführung in neue, besser akzeptierte und nutzbare Instrumente
- Unterbreiten von Fortbildungs- und/oder Informationsangebote für Führungskräfte zum Thema private Pflegeverantwortung, deren Auswirkung für Mitarbeitende und den Umgang in der Zusammenarbeit
- Institutionalisierung von Angeboten zum kollegialen Austausch und Führung auf Distanz

2.) Pflege des Rahmens für Zusammenarbeit (bis 10/2026)

- Partizipative Entwicklung von Leitlinien "Gute Führung" und Kommunikation durch den Vorstand
- Formulierung von Erwartungshaltung an Verantwortungsübernahme, Erreichbarkeit etc. vor allem im Hinblick auf die Nutzung von Mobilem Arbeiten als anerkannte Arbeitsform

3.) Stärkung von Elementen der Reflexion und des Perspektivwechsels (bis 10/2027)

- Onboarding mit Hospitation und Exit-Interviews
- Förderung von Selbstreflexion (insb. bei mobilem Arbeiten), Achtsamkeit, Verantwortungsübernahme und Eigenverantwortung durch entsprechende Weiterbildungsangebote und Optionen im täglichen Arbeiten

4.) Ausbau bzw. Optimierung der Kommunikationsinfrastruktur (Intranet, Vorstands-Newsletter, Newsletter Gleichstellung und Vereinbarkeit) (fortlaufend)

b) Verantwortliche

GB Personal; Bildungsakademie; Unternehmenskommunikation; Strategie UMG 2032 Personal

3) Thema / Zielsetzung

Vom Ich zum Wir – die UMG setzt auf einen breit angelegten Dialog als Grundlage für eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 1.) Erhöhung von Verständnis und wohlwollender Haltung untereinander (bis 10/2025)
- Entwicklung und Etablierung von Formaten für den Verständnisdialog auf unterschiedlichen Ebenen; Nutzung von Methoden zur öffnenden Gesprächsführung; Betonung der Bedeutung des Zuhörens
- 2.) Aufnahme der Zufriedenheit der Mitarbeitenden als Faktor zur Bewertung der Entwicklung und des Erfolges der UMG. Nutzung von quantitativen und qualitativen Instrumenten zur Erhebung (bis 10/2026)

b) Verantwortliche

GB Personal; Bildungsakademie; Vorstand 3, Organisationsentwicklung; Strategie UMG 32 Personal

4) Thema / Zielsetzung

Unterstützungssysteme weiterentwickeln

Gelingende Vereinbarkeit bedarf konkreter Angebote zur Unterstützung von Menschen in familiärer Verantwortung. Die UMG ist hierbei in vielerlei Hinsicht auf Kooperationen angewiesen und abhängig von äußeren Bedingungen. Sie ist bestrebt, das bestehende Angebot zu erhalten und Bedarfe darüber hinaus zu prüfen und soweit organisatorisch und finanziell möglich, zu schaffen.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 1.) Bedarfsgerechte Ausgestaltung von Kinderbetreuungsangeboten an der UMG bzw. in Kooperation mit Trägern und Anbietern für Beschäftigte und Studierende (fortlaufend)
- 2.) Dauerhafte Gestaltung von Beratungsangeboten rund um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und Abstimmung mit weiteren Stellen, die an der UMG beratend tätig sind (bis 10/2027)
- 3.) Konzept für ein Reisekostenstipendium (wichtig für die Verausgabung der Gleichstellungsmittel in der Verbundforschung) (bis 10/2025)

b) Verantwortliche

Gleichstellungsbüro, GB Personal, Vorstand 3

5) Thema / Zielsetzung**a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung****b) Verantwortliche**

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des Dialogverfahrens erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Prof. Dr. Wolfgang Brück

Name



Unterschrift

Sprecher des Vorstands

Funktion

Göttingen

Ort

14.01.2025

Datum

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des Dialogverfahrens erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Prof. Dr. Lorenz Trümper

Name



Unterschrift

Vorstand Krankenversorgung

Funktion

Göttingen

Ort

14.01.2025

Datum

Jens Finke

Name



Unterschrift

Vorstand Wirtschaftsführung & Administration

Funktion

Göttingen

Ort

14.01.2025

Datum