

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Universitätsmedizin Göttingen

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Frau Ute Lysk

Datum:

25.09.2018

Präambel

Die UMG entwickelt mit dem audit berufundfamilie unter Einbeziehung der Studierenden ihre Attraktivität als Arbeitgeberin weiter und dokumentiert dies nach außen aber gerade auch nach innen. Insbesondere die interne Kommunikation – vor allem von Angeboten zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium, Familie und Privatleben – soll zukunftsfähig gestaltet werden. So soll die Transparenz über Optionen, Wege und Grenzen ein ausgewogenes Geben und Nehmen zwischen den Interessen der Arbeitgeberin bzw. Führungskräften und Beschäftigten aber auch zwischen den Beschäftigten befördern.

Dies soll sich positiv auf Fairness und Vertrauen im Arbeitsalltag und damit die Motivation der Beschäftigten auswirken. Instrumente und Unterstützungsangebote sollen so weiterentwickelt werden, dass sie die verschiedenen Lebensphasen und -situationen aller Beschäftigten und die damit verbundenen Herausforderungen in den Blick nehmen und dem tatsächlichen Bedarf gerecht werden.

Zur Familie zählen alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung für andere Personen übernommen wird. Dies umfasst vor allem - aber nicht nur - Eltern und Kinder, Lebenspartner und Lebenspartnerinnen, Geschwister, Großeltern sowie unterstützungs-bedürftige Angehörige.

1. HF1: Arbeitszeit

1.1 Ziel: Die Verbesserungen im systematischen Ausfallmanagement zeigen positive Wirkung
Messkriterium: *Evaluierung von Modellvorhaben nach für den jeweiligen Bereich passenden Kriterien*

1.1.1 Maßnahme:

Die AG Ausfallmanagement arbeitet weiter und spielt ihre Ergebnisse in die Weiterentwicklung.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

1.1.2 Maßnahme:

Die Kompensation kurzfristiger Personalausfälle erfolgt vor Ort.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

1.1.3 Maßnahme:

Die UMG prüft, inwiefern die Möglichkeit besteht, zusätzliche Aufwände aufgrund von (familienbedingten) Ausfällen über einen „Vereinbarkeitstopf“ zu kompensieren.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

1.1.4 Maßnahme:

Die UMG eruiert Optionen zur intelligenten Budgetplanung, in dem auch abteilungsübergreifend Bedarfe und freie Budgets gematcht werden. Je nach Ergebnis werden Anreize bzw. Kompensationsmechanismen entwickelt.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

1.2 Ziel: Die UMG verfügt über ein Instrumentarium zur Gestaltung lebensphasenbezogener Arbeitszeitmodelle

Messkriterium: *Verfügbare Angebote im Rahmen der „Jobwelt“/ des „Jobforums“ (Arbeitstitel)*

1.2.1 Maßnahme:

Die UMG implementiert unter Einbezug des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ein System zum internen Wechsel von Arbeitsbereichen („Jobwelt“/ „Jobforum“).

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

1.2.2 Maßnahme:

Weiterentwicklung bzw. Ausdifferenzierung bestehender UMG-weiter Rahmen und Standards für lebensphasenbezogene Lösungen (bereichsbezogene Dienstvereinbarungen, Regelungen auf Zeit etc.)

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

1.3 Ziel: Bei der UMG bestehen in der Praxis bewährte und übertragbare Konzepte für familienfreundliche Arbeitsplätze bzw. besondere Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte im ärztlichen Dienst

Messkriterium: *Ergebnisse des MWK-Projektes*

1.3.1 Maßnahme:

Umsetzung des MWK-Projektes „Prozessbegleitung, Erarbeitung und Entwicklung von Lösungen für Teilzeit-Modelle der Fachärztlichen Weiterbildung“ und Diskussion der Übertragbarkeit von Modellen auf weitere Bereiche

Zielgruppe: *Beschäftigte im ärztlichen Dienst*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Vereinbarkeit ist als wichtiges Kriterium einer flächendeckenden Personal- und Organisationsentwicklung etabliert

Messkriterium: *Darstellung von Analysen und Verbesserungsprozessen*

2.1.1 Maßnahme:

Das MWK-Projekt „Prozessbegleitung, Erarbeitung und Entwicklung von Lösungen für Teilzeit-Modelle der Fachärztlichen Weiterbildung“ wird durch Maßnahmen der Prozessoptimierung begleitet. Zur Verbesserung der Abläufe werden zunächst modellhaft Lösungen entwickelt. Anschließend wird geprüft, inwiefern diese auf andere Bereiche übertragen werden können.

Zielgruppe: *Beschäftigte im ärztlichen Dienst*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

2.1.2 Maßnahme:

Zur Begleitung des MWK-Projektes werden die entsprechenden Personalressourcen etabliert. Es wird außerdem geprüft, ob auch für andere Vorhaben Ressourcen zur Prozessoptimierung zur Verfügung gestellt werden können.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.1.3 Maßnahme:

Eltern- und Pflegezeiten werden in einem Drei-Phasen-Prozess systematisch gestaltet. Dies umfasst die Vorbereitung der familienbedingten Auszeit, den Kontakt, Arbeitsmöglichkeiten und Informationen während der Auszeit und schließlich den Wiedereinstieg nach einer solchen Auszeit. In der Ausgestaltung und der Kommunikation nutzt die UMG gute Beispiele anderer Arbeitgeber und von Organisationsbereichen der UMG.

Zielgruppe: *Beschäftigte vor, während und nach einer familienbedingten Auszeit*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsorts sind fester Bestandteil der Organisation und Kultur der UMG

Messkriterium: *Verabschiedete DV und darauf fußende Entwicklung*

3.1.1 Maßnahme:

Die UMG positioniert sich hinsichtlich der Nutzung privater Endgeräte für dienstrelevante Themen – Stichwort „bring in your own device“.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

3.1.2 Maßnahme:

Der Arbeitskreis „Telearbeit“ arbeitet an der Weiterentwicklung von Modellen und macht Verbesserungsvorschläge. Zur Realisierung von Lösungen werden entsprechende Ressourcen (personell und finanziell) zur Verfügung gestellt.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Die Auditierung und die Entwicklungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben stärken die Außendarstellung und die Arbeitgebermarke der UMG

Messkriterium: *Wahrgenommenes Image der UMG; Einschätzung zur Entwicklung der Arbeitgebermarke*

4.1.1 Maßnahme:

Im Rahmen des neuen Dachportals arbeitet die UMG zentrale Aspekte heraus und stellt diese dar. Dazu nutzt sie bspw. mögliche Modelle familienunterstützender Arbeitsbedingungen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten, externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.2 Maßnahme:

Die UMG nutzt Medien wie Interviewsequenzen, Podcasts oder ähnliche Formate für die Darstellung.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten, externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

4.1.3 Maßnahme:

Die UMG nutzt weiterhin systematisch das Audit und die Angebote für die Außendarstellung, insbesondere in der Gewinnung neuer Beschäftigter.

Zielgruppe: *Externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.2 Ziel: Die Wahrnehmung des Themas, der Angebote und der Entwicklung durch die Beschäftigten ist gestärkt. Beschäftigte werden als Markenbotschafter der UMG adressiert.

Messkriterium: *Rückmeldung von Beschäftigten und Entwicklung der Angebotsnutzung*

4.2.1 Maßnahme:

Die UMG nutzt Formate, in denen die Beschäftigten direkt beteiligt werden und zu Wort kommen – „bottom up“ (Stichworte: Sichtbarkeit und Wertschätzung).

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

4.2.2 Maßnahme:

Die UMG erarbeitet Aussagen, in denen auch Schwierigkeiten benannt werden und die den Bezug zwischen einzelnen Angeboten und der Gesamtstrategie im Rahmen des audit berufundfamilie herstellen. Sie nutzt konkrete praktische Beispiele.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.2.3 Maßnahme:

Die UMG schafft neue Kommunikationswege mit (neuen) Beschäftigten. Stichworte sind: Daten-Stick/ SharePoint mit zentralen Informationen, UMG App, Strategie zu „bring in your own device“.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

4.2.4 Maßnahme:

Erhalt der zentralen Anlaufstelle für Fragen zur Vereinbarkeit

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten und Studierenden mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Die Führungskräfte der UMG gehen bewusst und wertschätzend mit der Vereinbarkeitssituation der Beschäftigten um

Messkriterium: *Darstellung der Positionierung des Vorstands und des Orientierungsrahmens;*

Feedback zum Führungsverhalten

5.1.1 Maßnahme:

Der Vorstand der UMG bekennt sich deutlich zu der grundsätzlichen Zielsetzung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und zu den Zielen des audit berufundfamilie.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.2 Maßnahme:

Die UMG schafft einen deutlichen und transparenten Orientierungsrahmen für die Anerkennung/ Finanzierung ärztlicher und pflegerischer Weiterbildung, in dem deutlich wird, welche Standards gelten sollten.

Zielgruppe: *Beschäftigte im ärztlichen Dienst und Pflegepersonal*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

5.2 Ziel: Die UMG fördert eine offene Kommunikation, in der auch Vereinbarkeitsthemen ihren Platz finden können. In konkreten Führungsinstrumenten ist die Vereinbarkeitsthematik enthalten.

Messkriterium: *Entwicklung der konkreten Führungsinstrumente in Nutzung und Akzeptanz*

5.2.1 Maßnahme:

Die Vereinbarkeit findet Eingang in die jährlichen Budgetgespräche der Klinikdirektoren/-innen und Institutsdirektoren/-innen.

Zielgruppe: *Klinikdirektoren/-innen und Institutsdirektoren/-innen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.2.2 Maßnahme:

Es wird daran gearbeitet, die Personalentwicklungsgespräche für alle Beschäftigtengruppen flächendeckend zu etablieren und die Rücklaufquote bezüglich geführter Gespräche zu erhöhen. Zur Optimierung werden weitere Anreize für die Durchführung der Gespräche geschaffen und das Verfahren zur Dokumentation vereinfacht.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.2.3 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob die in der Tochtergesellschaft für Hotelleistungen (Verantwortungsbereich von Herrn Böhre) durchgeführten Wertschätzungsseminare für Führungskräfte auch für UMG-Führungskräfte angeboten werden können. Es wird außerdem die Übertragbarkeit auf weitere Zielgruppen geprüft.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: An der UMG bestehen konkrete Modelle und rahmensetzende Standards wie eine fachärztliche Weiterbildung mit Familienverantwortung jenseits des klassischen Modells gelingen kann

Messkriterium: *Darstellung des vorhandenen Rahmens und seiner Nutzung zur fachärztlichen Weiterbildung*

6.1.1 Maßnahme:

Der Vorstand positioniert sich zur Zielsetzung und der Entwicklung von Standards bzw. Modellen.

Zielgruppe: *Beschäftigte im ärztlichen Dienst*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

Das Gleichstellungsbüro führt das MWK-Projekt „Prozessbegleitung, Erarbeitung und Entwicklung von Lösungen für Teilzeit-Modelle der Fachärztlichen Weiterbildung“ durch. Es ermittelt darin Möglichkeiten und Rahmen und identifiziert mögliche Kliniken für ein Modellvorhaben.

Zielgruppe: *Ärzte/-innen in Weiterbildung*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.1.3 Maßnahme:

Die UMG definiert zwei Kliniken (konservativ und operativ), an denen modellhaft die Optionen und Notwendigkeiten durchdekliniert werden.

Zielgruppe: *Ärzte/-innen in Weiterbildung*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.4 Maßnahme:

Die Modellvorhaben werden begleitet und evaluiert, um Übertragungsmöglichkeiten zu schaffen.

Zielgruppe: *Beschäftigte im ärztlichen Dienst*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2 Ziel: Die UMG unterstützt Weiterbildungen, die durch Beschäftigte (insb. in der Pflege) selbst initiiert werden.

Messkriterium: *Darstellung des vorhandenen Rahmens und seiner Nutzung zur Weiterbildung*

6.2.1 Maßnahme:

Die UMG stellt klar und transparent dar, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit Beschäftigte konkrete Unterstützung in Form von Zeit und/oder Geld erhalten können. Sie definiert den Ablauf und schafft ein einheitliches Gerüst für die Unterstützung. Weiterhin gibt sie Empfehlungen für lohnenswerte Fortbildungen ab (im Sinne des betrieblichen Interesses).

Zielgruppe: *Beschäftigte im ärztlichen Dienst und Pflegepersonal*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2.2 Maßnahme:

Aufbau einer Karriereberatung für befristet Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich

Zielgruppe: *Wissenschaftliches Personal auf Drittmittelstellen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.3 Ziel: Vorhandene Instrumente zur Personalentwicklung sind weiterentwickelt

Messkriterium: *Qualitative und quantitative Darstellung der Nutzung der Instrumente*

6.3.1 Maßnahme:

Die UMG überarbeitet den Rahmen für Personalentwicklungsgespräche und hält deren Durchführung nach.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.3.2 Maßnahme:

Überprüfung und Standardisierung der Vertragsgestaltung bezüglich Mutterschutz und Elternzeiten (insbesondere Drittmittelstellen)

Zielgruppe: *Wissenschaftliches Personal auf Drittmittelstellen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.4 Ziel: Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet ein Element in der Ausbildung neuer Führungskräfte

Messkriterium: *Anzahl an Führungskräften, die die entsprechenden Bausteine durchlaufen haben*

6.4.1 Maßnahme:

Die UMG überarbeitet ihr Konzept im Rahmen des Programms „lead to excellence“. Ab 2019 integriert sie einen Baustein zur „Selbstführung“.

Darüber hinaus bildet die Frage der Vereinbarkeit einen Querschnittsaspekt bei der Konzeption von Angeboten und Programmen.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.4.2 Maßnahme:

Die UMG thematisiert nachhaltig die Sensibilität für Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben als einen wesentlichen Aspekt im Anforderungsprofil für Führungskräfte.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

7.1 Ziel: Der wissenschaftliche Nachwuchs mit Familien wird gezielt unterstützt

Messkriterium: *Anzahl unterstützter Personen und eingesetzter Mittel*

7.1.1 Maßnahme:

Fortführung bestehender Angebote (Reisekostenzuschuss, Laborassistenten, Familienabschlussstipendium).

Zielgruppe: *Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Kinderbetreuungsangebote an der UMG bzw. in Kooperation mit externen Partnern unterstützen
Flexibilität

Messkriterium: *Qualitative und quantitative Entwicklung der Kinderbetreuungsangebote an der UMG bzw. in Kooperation*

8.1.1 Maßnahme:

Die UMG baut die Kooperationen insb. mit der Universität zur Kinderbetreuung weiter aus und beteiligt sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten an einem weiteren Auf- bzw. Ausbau von Betreuungskapazitäten. Dabei werden besondere Bedarfe (z.B. aufgrund von Schichtdienst) berücksichtigt und entsprechende Angebote vorgehalten (verlängerte Öffnungszeiten, Wochenend- und Feiertagsbetreuung etc.)

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.2 Maßnahme:

Die UMG pflegt den Austausch mit weiteren externen Partnern und beobachtet permanent die Optionen (Ausweitung der Betreuungskapazitäten und der qualitativen und zeitlichen Gestaltung).

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.2 Ziel: Beratungsangebote bieten Beschäftigten (schnell) erreichbare Unterstützung

Messkriterium: *Einschätzung zur Entwicklung der Beratungsangebote bzw. -anfragen*

8.2.1 Maßnahme:

Die UMG verbessert die Darstellung des Beratungsnetzwerkes sowie der entsprechenden Angebote. Dazu dient insbesondere die Definition und Kommunikation des Beratungslevels – sowohl in Gänze als auch bezogen auf die einzelnen Angebote.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.2.2 Maßnahme:

Personen und Stellen an der UMG, die Beratungsangebote unterbreiten pflegen einen regelmäßigen, strukturierten Austausch.

Zielgruppe: *Beratende Stellen und Personen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.3 Ziel: Weiterer Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur

Messkriterium: *Anzahl und Lage vorhandener und geplanter Funktionsräume*

8.3.1 Maßnahme:

Suche nach geeigneten Räumlichkeiten zur Vorhaltung eines Angebotes zur flexiblen Kinderbetreuung an zentral gelegener Stelle („Kinderstube“ erfüllt nicht die notwendigen räumlichen Bedingungen für ein solches Angebot)

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.3.2 Maßnahme:

Mit dem Geschäftsbereich Gebäudemanagement werden weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur eruiert. Dabei wird der Generalentwicklungsplan daraufhin überprüft, ob Funktionsräume (Wickel-, Still und Ruheräume sowie Räume zur Kinderbetreuung von Kleinstgruppen) im Rahmen des UMG-Neubaus eingerichtet werden können (z.B. über nachträgliche Umwidmungen oder den Beschluss von Doppelnutzungen).

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsstrategie und -struktur

Die einzelnen Umsetzungsvorhaben werden in sinnvoller Weise mit Analysen begleitet. Ganz bewusst verzichtet die UMG darauf, eine großangelegte Befragung bzw. Erhebung über Wünsche oder Bedarfe im Allgemeinen durchzuführen. Vielmehr betrachtet sie im Rahmen der einzelnen Entwicklungs- und Umsetzungsschritte Zahlen und Daten, die geeignet sind, um Hypothesen mit konkreten Analysen zu hinterlegen oder abzulösen.

Die strategische Verantwortung für die Umsetzung liegt beim Vorstand der UMG. Das Gleichstellungsbüro führt laufende Prozesse auf operativer Ebene zusammen und berichtet jährlich dem Vorstand. Die Angliederung an das Handlungsfeld 09 im Rahmen des Strategieprozesses wird gelöst bzw. in neue Form überführt, so dass ein vom Strategieprozess unabhängiger Audit-Lenkungskreis entstehen kann.

Der Vorstand adressiert in seiner Rolle als Gesellschafter Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Zielsetzungen im Rahmen des audit berufundfamilie in den Gesprächen mit den Geschäftsführungen von Tochtergesellschaften, um so einen Erfahrungsaustausch und/ oder Übertragbarkeiten zu initiieren.

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

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort