

Zielvereinbarung

zur Erlangung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden (IPF)

Auditierung

Auditor:

Andrea Wagner

Datum:

16.03.2010

Präambel

Mit dem Ziel, im Wettbewerb um die Besten in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement der Natur- und Ingenieurwissenschaften nicht nur erfolgreich, sondern als Arbeitgeber erste Wahl zu sein, fördert das IPF die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aus Überzeugung entwickelt das IPF seine Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Verbund mit anderen (weiteren Leibniz-Instituten und Forschungseinrichtungen in Dresden, der TU Dresden und sächsischen Fachministerien) im eigenen Interesse und zum gegenseitigen Nutzen stetig weiter. Mit dem Zertifikat audit berufundfamilie möchte das IPF sein Engagement zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach außen und innen dokumentieren. Familienorientierung und Gleichstellung sind Teil des Leitbildes.

1. Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit

1.1 Ziel: Familienspezifische Flexibilisierung der Arbeitszeit

Messkriterium: *Geänderte Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (BV GLAZ) liegt vor.*

1.1.1 Maßnahme:

Die derzeitige Rahmenzeit soll unter Berücksichtigung von Höchstarbeits- und Kernarbeitszeiten oder Anpassung von Pausenzeiten ausgeweitet werden.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

1.1.2 Maßnahme:

Der mögliche Zeitausgleich durch Gleittage wird für familiäre Belange erweitert.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familie*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

2. Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Schaffen störungsfreier Arbeitszeiten

Messkriterium: *Über eine Umfrage wird die Umsetzung ermittelt.*

2.1.1 Maßnahme:

Die Arbeitsgruppen legen bei Bedarf selbstständig störungsfreie Arbeitszeiten fest. Diese werden durch Schilder bekannt gegeben. Zudem werden Telefonumleitungen genutzt.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

2.2 Ziel: Berücksichtigung familiärer Belange bei Dienstreisen

Messkriterium: *Bei positivem Prüfergebnis: Vorliegen einer Regelung*

2.2.1 Maßnahme:

Es ist zu prüfen, ob Reisezeiten bei Dienstreisen, insbesondere an Wochenenden, als Arbeitszeit anerkannt werden können.

Bei positivem Prüfergebnis wird eine entsprechende IPF-interne Regelung erarbeitet.

Bei negativem Prüfergebnis wird die bisherige Regelung beibehalten.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

3. Handlungsfeld 3 – Arbeitsort

3.1 Ziel: Flexibilisierung des Arbeitsortes aus familiären Gründen

Messkriterium: *Es liegt eine Regelung vor.*

3.1.1 Maßnahme:

Es wird eine Regelung erarbeitet, im familiär bedingten Einzelfall eine Verlegung des Arbeitsortes (z.B. Arbeiten von zu Hause aus) zu ermöglichen.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familie*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

4. Handlungsfeld 4 – Informations- und Kommunikationspolitik

4.1 Ziel: Kontinuierliche Information der Beschäftigten über die familienspezifischen Angebote

Messkriterium: *Über eine Umfrage werden Umfang und Qualität familienspezifischer Informationsangebote und der Informationsbedarf der Beschäftigten ermittelt. Beschäftigte in Elternzeit sind in die Umfrage einzubeziehen.*

4.1.1 Maßnahme:

Im Intranet wird eine spezielle Seite eingerichtet. Hier werden die vereinbarkeitsrelevanten Informationen strukturiert hinterlegt.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

4.1.2 Maßnahme:

Die wichtigsten Informationen werden auch in Englisch bereitgestellt.

Zielgruppe: ausländische Beschäftigte

Umsetzung bis: Jahresbericht 1

4.1.3 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob eine Regelung für den Zugriff von außerhalb auf Informationen im Intranet möglich ist.

Bei positivem Prüfergebnis: Eine entsprechende Regelung wird in der IT-Ordnung verankert.

Bei negativem Prüfergebnis ist ein Zugriff von außen im ersten Umsetzungsjahr nicht möglich.

Es werden technische Alternativen eruiert.

Zielgruppe: Beschäftigte in familienbedingten Freistellungszeiten

Umsetzung bis: Jahresbericht 1

4.1.4 Maßnahme:

Folgende Medien werden außerdem für die Information über vereinbarkeitsrelevante Angebote genutzt: Mitarbeiterzeitung, Rundmails, Aushänge.

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

4.1.5 Maßnahme:

Beschäftigten in Elternzeit wird die Mitarbeiterzeitung als Print- oder File-Version nach Hause geschickt.

Zielgruppe: Beschäftigte in familienbedingten Freistellungszeiten

Umsetzung bis: fortlaufend

4.2 Ziel: Schaffung von Feedbackmöglichkeiten zur Feststellung der Passgenauigkeit der familienspezifischen Angebote

Messkriterium: Erhebung der Nutzung des Postfaches, der Anfragen an die Ansprechpartner/innen, Daten der Mitarbeiterbefragung

4.2.1 Maßnahme:

Als Ansprechpartner/innen stehen die Projektleitung und die Mitglieder des Betriebsrates zur Verfügung. Dies wird den Beschäftigten über die o.g. Maßnahmen kommuniziert.

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Jahresbericht 1

4.2.2 Maßnahme:

Es wird ein zentrales E-Mail-Postfach eingerichtet, über welches die Beschäftigten Rückmeldungen zur familienorientierten Personalpolitik des Instituts geben können.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

4.2.3 Maßnahme:

Es wird eine Umfrage (Mitarbeiterbefragung) durchgeführt, um die Passgenauigkeit der Angebote zu evaluieren .

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

4.3 Ziel: Ausweitung der externen Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Messkriterium: *Druckmedien und Internetformate sind entsprechend überarbeitet.
Presseresonanz auf die Auditierung*

4.3.1 Maßnahme:

Im Zusammenhang mit der Auditierung wird eine entsprechende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit geleistet.

Zielgruppe: *Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

4.3.2 Maßnahme:

Das Institut wird in der Kommunikation nach außen als familienfreundlicher, attraktiver Arbeitgeber dargestellt. Hierfür werden sowohl Druckmedien als auch Internetformate genutzt (Verwendung Zertifikatslogo, Veröffentlichung von Ansprechpartner/innen, Angeboten, etc.).

Zielgruppe: *Öffentlichkeit, potenzielle Beschäftigte, Bewerber/innen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

4.4 Ziel: Vernetzung mit anderen Institutionen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Messkriterium: *Dokumentation der Beteiligung an den Netzwerkaktivitäten*

4.4.1 Maßnahme:

Die Kooperation mit dem Netzwerk der Dresdner Leibniz-Institute und der TU Dresden wird fortgeführt und vereinbarkeitsrelevante Themen werden eingebracht.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.4.2 Maßnahme:

Das IPF beteiligt sich aktiv am Dresdner Verbund auditierten Einrichtungen (SMWK, IFW, TUD).

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5. Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz

5.1 Ziel: Förderung einer familienbewussten Institutskultur

Messkriterium: *Das Leitbild ist entsprechend überarbeitet.*

5.1.1 Maßnahme:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in das Leitbild des Instituts aufgenommen.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

5.2 Ziel: Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Messkriterium: *Es gibt Angebote zu Information, Weiterbildung und Coaching der Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.*

5.2.1 Maßnahme:

Führungskräfte werden durch Vorstand oder Fachkräfte der Verwaltung regelmäßig zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

5.2.2 Maßnahme:

Es werden Informationsmaterialien für die Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereitgestellt.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

5.2.3 Maßnahme:

Es werden Coachings und Weiterbildungen für die Führungskräfte angeboten.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.3 Ziel: Erweiterung der Führungsaufgaben um die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Messkriterium: *Umfrage unter den Beschäftigten bezüglich der Förderung der Vereinbarkeit durch die Vorgesetzten*

5.3.1 Maßnahme:

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in die Stellenausschreibungen für Führungskräfte aufgenommen.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.3.2 Maßnahme:

Die Verantwortung der Führungskräfte für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in der sogenannten Leiterberatung (Beratung des Vorstandes mit den Teilinstituts-, Bereichs-, Abteilungs- und Gruppenleitern) regelmäßig thematisiert.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5.4 Ziel: Sicherstellung der Umsetzung der Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie unter Einbindung von Führungskräften

Messkriterium: *Dokumentation der Arbeit der Projektgruppe*

5.4.1 Maßnahme:

Es wird eine Projektgruppe aus Vertretern aller relevanten Gremien sowie Beschäftigten mit Familie gebildet. In der Gruppe wirken auch Führungskräfte mit.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten, Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.4.2 Maßnahme:

Es finden regelmäßig Beratungen des Kaufmännischen Direktors mit der Projektleiterin statt. Dort erfolgt ein Soll-Ist-Abgleich der Maßnahmen-Umsetzung.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6. Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung

6.1 Ziel: Verbesserung der Unterstützung von werdenden Müttern und künftigen Vätern

Messkriterium: *Umfrage unter den betroffenen Beschäftigten*

6.1.1 Maßnahme:

Im Intranet wird eine strukturierte Liste zum Thema Mutterschutz und Elternzeit veröffentlicht und mit relevanten Links untersetzt.

Zielgruppe: *schwängere Beschäftigte, künftige Väter*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

6.1.2 Maßnahme:

Es werden relevante Broschüren der Stadt Dresden und der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) beschafft und durch die Bibliothek bereitgestellt.

Zielgruppe: *schwängere Beschäftigte, künftige Väter*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

6.1.3 Maßnahme:

Fachkräfte der Verwaltung unterbreiten gemeinsam mit den Vorgesetzten Gesprächsangebote zu Vertragsgestaltungen bei Schwangerschaft und Elternzeit mit dem Ziel, für die Beteiligten tragfähige Lösungen zu finden.

Zielgruppe: *schwängere Beschäftigte, künftige Väter (vor allem in Drittmittel-Projekten)*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6.2 Ziel: familiengerechte Organisation von Weiterbildungen

Messkriterium: *Anzahl der Inhouse-Schulungen in der Kernarbeitszeit*

6.2.1 Maßnahme:

Die bereits gelebte Praxis der Inhouse-Schulungen wird fortgesetzt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familie*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

7. Handlungsfeld 7 – Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. Handlungsfeld 8 – Service für Familien

8.1 Ziel: Unterstützung der Beschäftigten bei der Kinderbetreuung

Messkriterium: *Umfrage unter den Beschäftigten bezüglich der Zufriedenheit mit den Angeboten*

8.1.1 Maßnahme:

Es wird eine Bedarfsabfrage zur Kinderbetreuung unter den Beschäftigten durchgeführt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.1.2 Maßnahme:

In Kooperation mit der Technischen Universität Dresden werden Belegplätze für die Betreuung von Kindern (auch Krippenplätze) bereitgestellt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.1.3 Maßnahme:

Die Nutzung der Belegplätze wird evaluiert und die Anzahl der Plätze ggfs. angepasst.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

8.2 Ziel: Erhalt der Notfallbetreuung für Kinder der Beschäftigten

Messkriterium: *Umfrage unter den Beschäftigten bezüglich der Zufriedenheit mit den Angeboten*

8.2.1 Maßnahme:

Der bestehende Vertrag mit der Kinder-Villa wird fortgeführt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.2.2 Maßnahme:

Alternativ wird eine Kooperation mit der Technischen Universität Dresden oder dem Studentenwerk Dresden für die Notfallbetreuung geprüft.

Bei positivem Prüfergebnis wird eine Notfallbetreuung mit der TUD oder dem Studentenwerk Dresden vereinbart.

Bei negativem Prüfergebnis wird die Kooperation mit der Kinder-Villa fortgeführt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.2.3 Maßnahme:

Die Ansprechpartner/innen (Projektleiterin, Betriebsrat, Bereich Personal) halten eine Adressliste von Tagesmüttern bereit, welche kurzfristig eine Notfallbetreuung übernehmen.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

8.3 Ziel: Kurzfristiges Mitbringen von Kindern ins IPF

Messkriterium: *Analyse der Nutzung des Still- und Wickelraumes, Vorliegen einer Regelung*

8.3.1 Maßnahme:

Der vorhandene Still- und Wickelraum wird zusätzlich mit einem Rechner ausgestattet.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kleinkindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.3.2 Maßnahme:

Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers wird geprüft (Arbeitsschutz, Versicherung, Haftungsfragen etc.).

Bei positivem Prüfergebnis wird ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet.

Bei negativem Prüfergebnis wird kein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kleinkindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

8.3.3 Maßnahme:

Für das kurzfristige Mitbringen von Kindern an das Institut (zwecks Absprachen, Übergaben etc.) wird eine Regelung erarbeitet.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.4 Ziel: Förderung des Austausches zum Thema „Familie“ am IPF

Messkriterium: *Die Kinderweihnachtsfeier findet statt.*

8.4.1 Maßnahme:

Der Bedarf für eine Kinderweihnachtsfeier wird abgeklärt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.4.2 Maßnahme:

Bei Bedarf wird eine Kinderweihnachtsfeier durchgeführt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.5 Ziel: Unterstützung der Beschäftigten bei Eintreten eines Pflegefalls

Messkriterium: *Bedarfsumfrage unter den Beschäftigten*

8.5.1 Maßnahme:

Im Intranet werden allgemeine Informationen, aber auch Verweise auf Beratungsangebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zur Verfügung gestellt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

8.5.2 Maßnahme:

Von der Verwaltung benannte Ansprechpartner/innen stehen auch zum Thema Pflege zur Verfügung.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Auditierung definierten Zielen
und Maßnahmen einverstanden.

Name Prof. Dr. rer. nat. habil. B. Voit
Funktion Wissenschaftliche Direktorin
und Leiterin des Teilinstitutes
Makromolekulare Chemie

Name A. v. Dungern
Funktion Kaufmännischer Direktor

B. Voit
Unterschrift
17.03.2010
Datum
Dresden
Ort

A. v. Dungern
Unterschrift
17.03.2010
Datum
Dresden
Ort