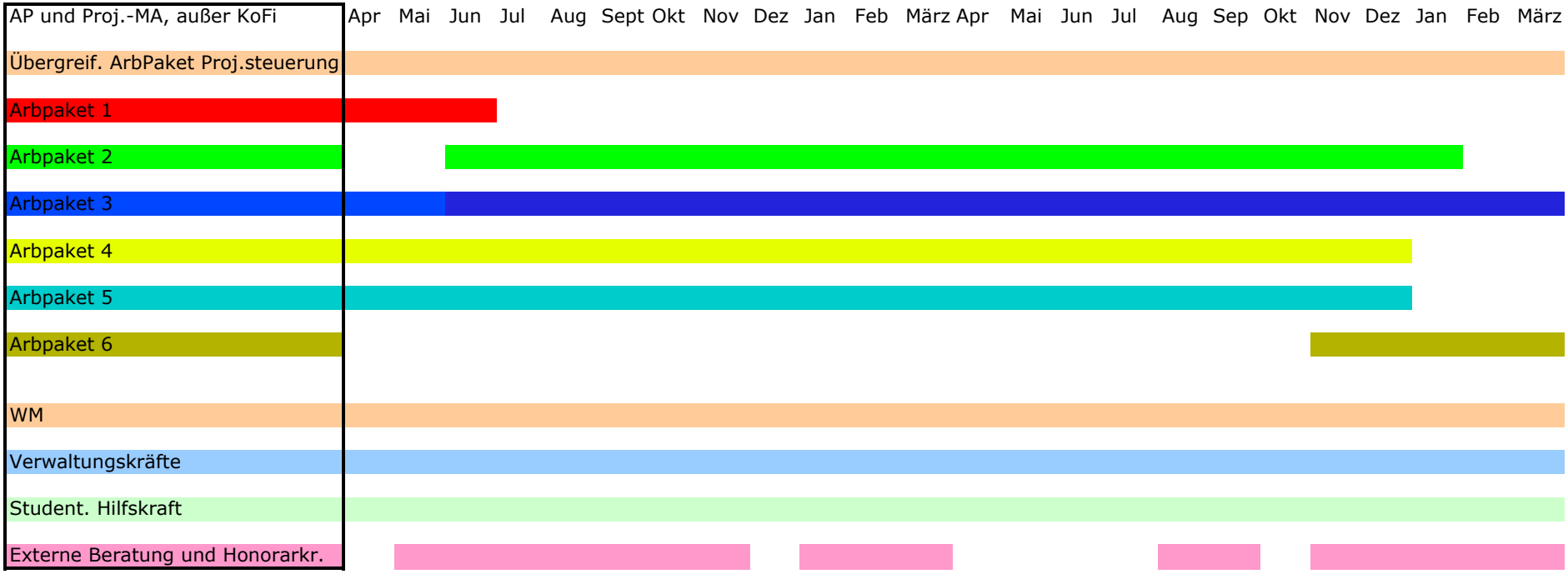
Phase
Apr Mai Jun Jul Aug Sept Okt Nov Dez Jan Feb März Apr Mai Jun Jul Aug Sep Okt Nov Dez Jan Feb März
Werbung
TN-Akquise
TN-Qualifiz.beratung
Verträge
Didaktisches Konzept
Dozentensuche
Seminarplanung
Lernplattform einrichten
Seminare TUB
Modul 1 Präsenz
Online
Modul 2 Präsenz
Online
Modul 3 Präsenz
Online
Schulferien Bln
Evaluation
Anpassungsmaßnahmen
Ergänzungsworkshops
Multiplikatorenprogramm
Externe Beratung
Beratung durch Projekmitarbeiter
Organisationsstrukturanpassung
Externe Beratung
Beratung durch Projekmitarbeiter
Tagung
Berichte


AP und Proj.-MA, außer KoFi
Apr Mai Jun Jul Aug Sept Okt Nov Dez Jan Feb März Apr Mai Jun Jul Aug Sep Okt Nov Dez Jan Feb März
Übergreif. ArbPaket Proj.steuerung
Arbpaket 1
Arbpaket 2
Arbpaket 3
Arbpaket 4
Arbpaket 5
Arbpaket 6
WM
Verwaltungskräfte
Student. Hilfskraft
Externe Beratung und Honorarkr.

Technische Universität Berlin

Einzelberatung

1. Informative Beratung – Informationsweitergabe zur leichteren Umsetzung bereits bestehender Ziele/ Bedarfe/ Kenntnisse

- Programmangebote zur Qualifizierung und Beratung - inbetween
- Regularien zu Teil- und Auszeit an der TUB und treffen diese auf meine Statusgruppe zu
- Formalia /Arbeitsrecht im HS-Arbeitsleben: z.B. Telearbeit, DV an der TUB, Aushangpflichtige Arbeitsgesetze: Pflegegesetz, Elternzeit, Befristungsgesetz; Sperrzeiten
- Wie finde ich mich in der diversen Weiterbildungslandschafts der TUB zurecht?
- Who is who an der TUB und kann zum Bedarfsthema weiterberaten
- Welche Struktureinheit macht …
- Welche Gremien gibt es …

2. Situative Beratung

- Formale und Strategische Tipps auf dem Weg zur Professur
- Welche Qualifizierung brauche ich noch für meinen definierten Weg?
- Sichtung von Bewerbungsdokumenten vor Platzierung
- Unterstützung zu Kooperationsanbahnungen für Lösungsfindung
- Praktische Ansätze zur effektiven Haushaltsführung und Kinderbetreuung in Engpässen

3. Bibliographieorientierte Beratung

- Siehe Coachingthemen, wenn zudem familiär- strukturelle Hintergründe angesprochen wurden
- Reflexionen aus dem Alltag, wenn die Herleitung auf bibliographische Hintergründe durch die Beratende angesprochen wurde
- Blockaden, die das vorgenommene Beratungs- / Qualifizierungs- und Coachingergebnis für die Umsetzung hemmen

Kategorisierung entlang der Beratungstypen nach W. Giesecke, 1947

Teilzeit und Auszeit inbetween konstruktiv nutzen
Gleichstellen Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION

Technische Universität Berlin

Coaching

1. Entscheidungs-Coaching

- HS-Laufbahn fortsetzen oder in den Schuldienst wechseln (mehrfach)
- Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Pflege auf X %
- Aufstockung der Arbeitszeit auf Y %
- Wovon möchte ich mehr, wovon weniger am Arbeitsplatz?
- Kündigung und nun?
- Soll ich gründen, wenn ja nebentätig oder hauptberuflich?

2. Ziele-Coaching / Karriere- und Bildungs-Coaching

- Networking, Kooperation
- Führungspotenziale erkennen und leben
- Telefonakquise, Kommunikation, Verhandlung
- Effektive Teams; wie leite ich mein Team von Ferne
- Gendergerechte Berufung und eigene Präsentation
- Ist Gründung ein Weg, der zu mir passt?
- Wo möchte ich in meinem Arbeitsleben landen? (mehrfach)

3. Werte-Coaching

- Wie kann ich mehr Wertschätzung durch meine Vorgesetzten erfahren (sehr häufig)
- Teamzufriedenheit, Vertrauen, Arbeitspräferenzen und Wertschätzung (sehr häufig)
- Arbeitsunzufriedenheit durch Stellenbefristungen länger als 10 Jahre (mehrfach)
- Blockaden bei der Umsetzung von Werten, Glaubenssätzen und Kulturvorstellungen im Arbeitsleben (mehrfach)
- Wie kann ich zu Hause mehr Anerkennung für meine Arbeit erlangen?
- Ist-Soll-Reflexionen
- Wie schütze ich mich vor Überforderung?

4. WLB-Coaching/ Familie und Beruf

- Zeit- und Lebensmanagement (mehrfach)
- Störungen in eigenen Arbeitsabläufen überwinden (mehrfach)
- Burn-Out-Prävention (mehrfach)
- Übungen zur Entspannung, innerem Dialog und zur Arbeitsorganisation
- Konzepterarbeitung zur Auszeitvorbereitung

Teilzeit und Auszeit inbetween konstruktiv nutzen

Gleichstellen Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

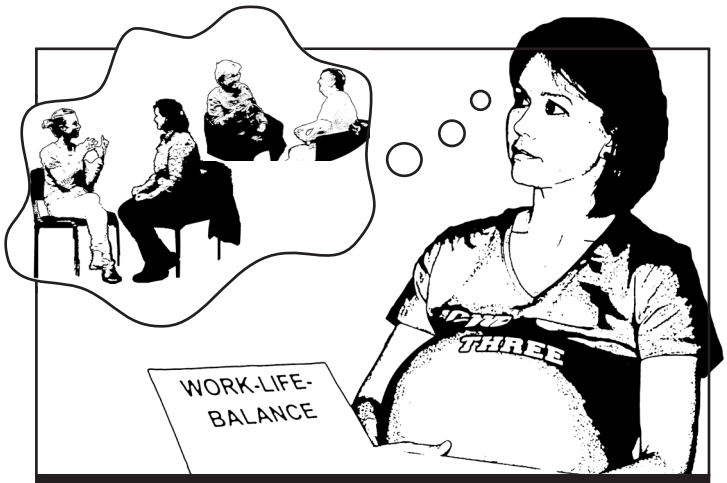
EUROPÄISCHE UNION

EINE KLEINE GESCHICHTE

wie die TU sie schreiben könnte

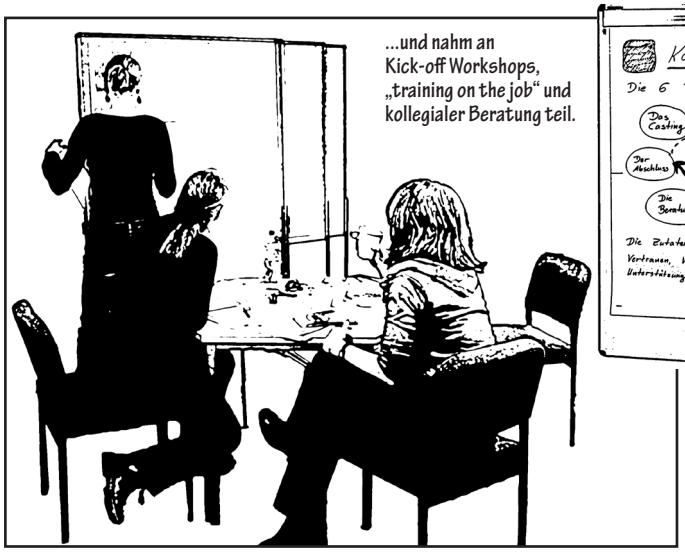
Teilzeit und Auszeit
inbetween
konstruktiv nutzen

Die TU-Mitarbeiterin und ihr Vorgesetzter waren sich schnell einig. Sie freuten sich, dass sich die Zeit der Zusammenarbeit automatisch verlängerte.

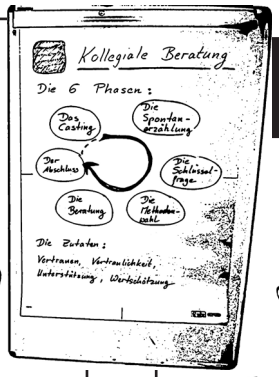


„Kolleg*innen bei Konflikten zwischen Beruf und Familie zu beraten und zwischen Konfliktpartnern zu vermitteln - das wär´s doch... Könnte nicht auch ich TU-Mitarbeiter*innen unterstützen so wie *inbetween* mich unterstützt hat?“, fragte sich Claudia.

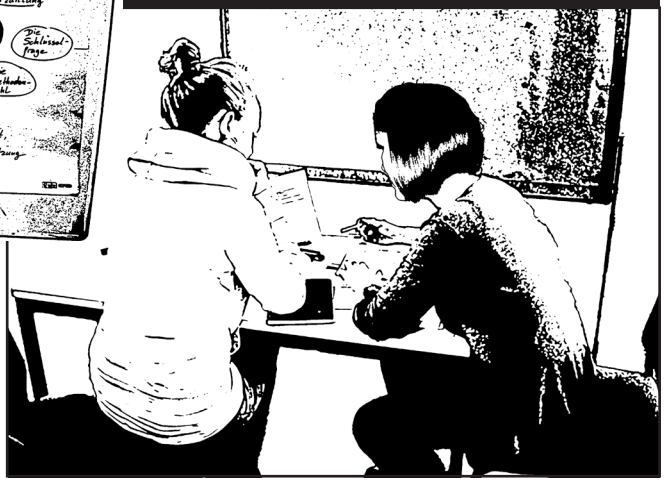
So beschloss Claudia, sich bei *inbetween* als *Vereinbarkeitsberater*in* weiterbilden zu lassen...



...und nahm an Kick-off Workshops, „training on the job“ und kollegialer Beratung teil.



Heute ist sie eine der *Vereinbarkeitsberater*innen* der TU und unterstützt dezentral durch Moderation, Vernetzung und Gespräche im TU-Kollegium.



Doch nicht nur Claudia war aktiv geworden...

...auch Joachim F. wollte die familienfreundliche TU mehr leben und umsetzen. Vom Familienbüro erfuhr er vom *Vereinbarkeitbeauftragte*n*-Programm für das TU-Management.

Aus heutiger Sicht würde ich diese Geschichte professioneller starten.

Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ (www.bundesinitiative-gleichstellen.de). Entwickelt wurde das Programm vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Gleichste!!en
Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF
Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Führungskultur

wichtige Voraussetzungen für Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Ein Interview von Dr. Elke Böckstiegel, externe Organisationsberaterin des Projektes 'inbetween', mit Wiebke Meister und Elisabeth Siebert, Doktorandinnen der Fakultät II, Institut für Chemie, Arbeitsgruppe von Prof. Dr. Peter Hildebrandt.

Dr. Elke Böckstiegel

Externe Organisationsberaterin des Projektes ‚inbetween' und Partnerin von Harmonia Partners GbR

Das ZEWK - Team für inbetween
E-Mail: inbetween@zewk.tu-berlin.de
Home.: www.tu-berlin.de/?id=119485

Das Projekt ‚inbetween' der ZEWK hat das Anliegen, Mitarbeiter_innen, leitende Mitarbeiter_innen und Teams der TU Berlin darin zu unterstützen, im realen Arbeitsleben Beruf und Familie zu vereinbaren. Es geht von der Idee aus, dass Vereinbarkeit gelebt werden kann, wenn alle Beteiligten miteinander Lösungen finden, die für alle Vorteile haben, sogenannte win-win Lösungen. Im Rahmen der ‚inbetween' Projektarbeit bekam Elke Böckstiegel Einblicke in die Arbeitsgruppe von Prof. Dr. Peter Hildebrandt und wie hier Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer sehr guten Art und Weise real gelebt werden. Diese wollte sie sich genauer anschauen und so entstand das nachfolgende Interview.

Ihr promoviert im Bereich der Chemie. Wiebke, Du bist wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einer Haushaltsstelle und Du, Elisabeth Stipendiatin der BIG NSE (Berlin Graduate School of Natural Sciences and Engineering). Ihr habt beide in der Promotionsphase ein Kind bekommen. Wie seid Ihr damit umgegangen?

WM: Als ich an der TU Berlin mein Diplom gemacht habe, war mir klar, dass ich anschließend Kinder bekommen möchte. Damit bin ich dann sehr offensiv umgegangen. Ich bin zu Peter Hildebrandt, meinem Vorgesetzten, gegangen und habe gefragt, ob Promotion und Familie hier vereinbar sind. Und er hat geantwortet, ja warum denn nicht, wenn nicht jetzt, wann dann. Mehr haben wir darüber nicht geredet. Dann bin ich schwanger geworden.

Dipl.-Chem. Wiebke Meister

wiss. Mitarbeiterin Max-Volmer-Laboratorium

Raum: PC 306
E-Mail: wiebke.meister@chem.tu-berlin.de
Tel.: 030 314 21584

Wie hast Du Deine Schwangerschaft und die nachfolgende Zeit mit Deiner Arbeit am Institut vereinbaren können?

WM: Die Vereinbarkeit war insofern kein Problem, da die gelebte Kultur dieser Arbeitsgruppe eine gewisse Freiheit, die Arbeit selbst zu gestalten, erlaubt. Und dies hat nichts mit dem Thema ‚Familie' oder ‚Frauen' zu tun. Dies gilt für alle Mitarbeiter_innen der Arbeitsgruppe.

Dipl.-Chem. Elisabeth Siebert

wiss. Mitarbeiterin Max-Volmer Laboratorium

Raum: PC 307
E-Mail: siebert@tu-berlin.de
Tel.: 030 314 26727

Könnt Ihr diese gelebte Arbeitskultur genauer beschreiben?

ES: Peter Hildebrandt ist der Auffassung, ich lasse die Leute machen, lasse ihnen ihre Freiheit. Das ist seine Philosophie als Vorgesetzter, glaube ich. Und es funktioniert. Die Leute sind eigentlich ziemlich zufrieden, im Gegensatz zu dem, was man sonst so hört. Das macht das Arbeitsklima nett und entspannt. Und da hat man auch das Gefühl, dass es kein Problem ist, in der Qualifikationsphase ein Kind zu bekommen. Konkret bedeutet das auch, dass Peter Hildebrand wenig kontrolliert, aber wenn wir Rat benötigen, hilft er uns.

Das hört sich gut an! Aber führt das nicht dazu, dass jeder auf sein Einzelinteresse schaut, aber die Interessen der anderen und des Institutes auf der Strecke bleiben?

WM: Nein, so ist das nicht. Denn wir besprechen viel in der Gruppe und beschließen gemeinsam. So wurde z.B. eine Haushaltsstelle frei, als ich gerade mit meiner Diplomarbeit fertig war und wir haben im Team besprochen, wer diese Stelle übernimmt. In dieser Besprechung habe ich, damals studentische Mitarbeiterin, dann gesagt, dass ich schwanger bin und es war im Team kein Hinderungsgrund auf die Haushaltsstelle übernommen zu werden. Die in der Arbeitsgruppe anfallende Arbeit wird kollegial verteilt und es wird auch auf die Kapazitäten der Einzelnen geschaut. Wer ist gerade wie belastet? Wer schreibt gerade seine Dissertation? Das ist sehr angenehm. Ich stehe als kinderkriegender Mensch nicht mit einem Einzelanliegen vor der Gruppe. Vielmehr werden die individuellen Interessen aller berücksichtigt.

Funktioniert das auch im Labor, das ja bei Euch immer wieder einen Engpass darstellt?

WM: Wenn es im Labor eng wird oder man mit seinen Messungen nicht wie geplant fertig wird, dann kommt es auf die persönliche Unterstützung im Einzelfall an. Diese ist eigentlich auch im-

mer gegeben, z.B. wenn man fragt, ob jemand etwas macht, weil man es nicht mehr geschafft hat. Während meiner Schwangerschaft wurde nicht gemeckert, als ich Kolleg_innen bat, mir die Arbeit mit giftigem Material abzunehmen, oder schwere Sachen für mich zu heben, weil ich es nicht durfte, oder konnte. Aber das hat Peter Hildebrandt von vorneherein auch immer ganz klar gemacht: Wer nicht kollegial arbeiten möchte, der gehört hier auch nicht hin.

ES: Als ich in die Arbeitsgruppe kam, habe ich diese Kultur sehr deutlich wahrgenommen. Ich habe gesehen, dass Wiebke auch schwanger geworden ist, ein Kind hat und dass dies überhaupt kein Problem ist. Und da hatte ich das Gefühl, dass es hier tatsächlich möglich ist, ein Kind zu bekommen.

Also waren es für Dich diese Kultur und das Rollenvorbild, die Dich bestärkt haben, während der Promotion schwanger zu werden?

ES: Ja, ganz sicher. Ich muss dazu sagen, dass ich vorher in zwei anderen 'traditionellen' Arbeitsgruppen gearbeitet habe, solchen von denen Wiebke eben gesprochen hat. Und da hätte ich mich das nicht getraut. Wenn ich jetzt zurückdenke, wäre ich dort wahrscheinlich in viel mehr Schwierigkeiten geraten.

Ihr kommt immer wieder auf die Rolle von Peter Hildebrandt als Vorgesetztem der Arbeitsgruppe zurück. Er prägt mit seinem Menschenbild und seinen Vorstellungen die Arbeitsgruppe. Und in diesem Sinne führt er die Arbeitsgruppe, in dem er allen große Freiheiten einräumt, sie in ihrer Arbeit unterstützt und wenig kontrolliert. Auf der anderen Seite duldet er Verhalten gegen diese Kultur nicht.

WM: Ja, er versucht es! Er spricht auch mit Querschießenden. Bei Neubewerbungen bittet er immer wieder mal die Gruppe, sie möge sich die Bewerber_innen mal anschauen. Das Verständnis für Vereinbarkeit und 'jeder soll mal in Ruhe sein Leben machen', kommt sehr von ihm.

Dies bedeutet aber auch, dass es unterschiedliche Lebens- und Arbeitsentwürfe im Team gibt. Dies führt auch immer wieder mal zu Spannungen, weil es teilweise auch entgegengesetzte Entwürfe sind. Diese Spannungen würden kippen, wenn Peter Hildebrandt die Kultur nicht halten würde. Das heißt, dass solche Spannungen keine 'Blüten treiben' können.

Gibt es ein konkretes Beispiel von Euch, an dem sich die Wirkungsweise dieser Kultur und Führung zeigt?

ES: Ja, vielleicht meine eigene Geschichte. Als ich hierher kam, habe ich ein neues Projekt angefangen, bevor ich schwanger geworden bin. Es sah vielversprechend aus und ich habe wie eine Verrückte im Labor gestanden. Aber gegen Ende der Schwangerschaft konnte ich nicht mehr im Labor arbeiten. Es gab aber einen Konkurrenzdruck von außen, weshalb die Arbeit schnell vorangehen sollte. Daher haben wir gemeinsam überlegt, was wir machen können. Die Lösung sah dann so aus, dass ein anderer Doktorand meine Arbeit weitergeführt hat, bis ich wieder da war. In der Zwischenzeit habe ich mit unserem Shuttle-Computer (wurde im Institut angeschafft, damit man mobilen Zugang zu den Institutsdaten hat) von zu Hause aus die alten und neu gewonnenen Daten gesichtet und bearbeitet, bis ich nach sechs Monaten wieder zurück am Institut war.

Wie ging es weiter, als Du wieder im Institut warst?

ES: Als ich wieder kam, haben wir die gemeinsame Arbeit veröffentlicht.

Wie seid ihr mit der ja doch sensiblen Frage der Veröffentlichung umgegangen?

ES: Dies wurde in einigen Treffen miteinander besprochen. Am Ende war die Lösung klar: Es wurde eine geteilte Erstveröffentlichung.

Man könnte es also so zusammenfassen. Ihr habt zu Beginn gemeinschaftlich eine Lösung gefunden, wie die Arbeit inhaltlich und ohne Zeitverzögerung weitergeführt werden konnte. Diese Lösung war gut für den übernehmenden Doktoranden, gut für Dich, weil Deine Arbeit weiterging und gut fürs Institut, weil so dem Konkurrenzdruck von außen begegnet werden konnte. Als es um die Veröffentlichung ging, habt Ihr wieder miteinander eine Lösung gefunden, die für alle gut war.

news:
Wir bedanken uns bei Dr. Elke Böckstiegel und ‚inbetween' dafür, dass sie uns dieses Interview zur Verfügung gestellt haben. Dadurch wird sichtbar, dass in bestimmten Bereichen der TU Berlin ein Kulturwandel eingesetzt hat, es zeigt, wie viel möglich ist und ermutigt dazu, neue Wege zu gehen. Letztlich wird aber auch sehr deutlich, wie stark die Umsetzung von Vereinbarkeitsfragen mit der Führungsverantwortung zusammenhängt.

“

* ‚Inbetween - Gestaltung familiär bedingter beruflicher Auszeiten von Frauen in Unternehmen'. Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft" (www.bundesinitiative-gleichstellen.de). Entwickelt wurde das Programm vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

”

EvaSys	FRAGEBOGEN für Teilnehmer*innen am Projekt "inbetween - Gestaltung familiär bedingter	Electric Paper

Markieren Sie so: ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.

Korrektur: ☐ ■ ☐ ☒ ☐ Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

1. **Angaben zur Person**

1.1 Ihr Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich

1.2 Arbeitszeit: ☐ Teilzeit ☐ Vollzeit

1.3 Meine Stelle ist... ☐ befristet ☐ unbefristet

1.4 Ich bin beschäftigt in: ☐ Lehre ☐ Forschung ☐ Verwaltung ☐ Service

2. **Zum Projekt *inbetween***

Die folgenden Fragen beziehen sich auf das Angebot von *inbetween*. Damit sind die von Ihnen belegten Seminare, Workshops oder Beratungen gemeint.

2.1 Aus welchen Gründen haben Sie sich angemeldet?

☐ Das Angebot ist nützlich für meine Dienstaufgaben.

☐ Das Angebot dient meiner eigenen Qualifikation und zukünftigen beruflichen Entwicklung.

☐ Ich befand mich / plante zu dem Zeitpunkt eine familiär bedingte berufliche Teil- oder Auszeit.

☐ Andere Gründe

2.2 Wenn andere Gründe, bitte kurz benennen:

2.3 Wie haben Sie von dem Projekt erfahren?

☐ Internetseite ☐ Facebook ☐ Flyer

☐ Plakat ☐ Rundmail ☐ Kolleg*innen

☐ Andere, und zwar:

2.4 Wenn andere Gründe, bitte kurz benennen:

2.5 Gab es Probleme wegen Ihrer Teilnahme an dem Projekt? ☐ ja ☐ nein

2.6 Wenn ja, bitte kurz benennen:

3. Zu den Angeboten von *inbetween*

Die folgenden Fragen beziehen sich auf das Angebot von *inbetween*. Damit sind die von Ihnen belegten Seminare, Workshops oder Beratungen gemeint.

Die von mir belegten Projektangebote beinhalteten:

3.1 Unterstützung bei der Karriereplanung ☐ ja ☐ nein

3. Zu den Angeboten von *inbetween* [Fortsetzung]

3.2	Persönliches, konstruktives Feedback	☐ ja	☐ nein	
3.3	Stärken-Schwächen-/ Kompetenz-Analysen	☐ ja	☐ nein	
3.4	Hilfestellungen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten	☐ ja	☐ nein	
	Durch die Teilnahme an dem Projekt verbesserte sich:			
3.5	Mein Fachwissen	☐ trifft genau zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu
		☐ trifft gar nicht zu		
3.6	Meine Methodenkompetenz (z.B. Lern- und Arbeitstechniken)	☐ trifft genau zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu
		☐ trifft gar nicht zu		
3.7	Meine sozialen Kompetenzen (z.B. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit)	☐ trifft genau zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu
		☐ trifft gar nicht zu		
3.8	Meine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	☐ trifft genau zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu
		☐ trifft gar nicht zu		
3.9	Meine Motivation und mein Selbstvertrauen meine Karriere zielgerichtet zu planen und umzusetzen	☐ trifft genau zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu
		☐ trifft gar nicht zu		
3.10	Ich bin Vereinbarkeitsberater*in	☐ trifft zu	☐ trifft nicht zu	
3.11	Durch die Teilnahme an dem Projekt verbesserte sich meine Beratungskompetenz.	☐ trifft genau zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu
		☐ trifft gar nicht zu		
3.12	Ich übernehme Führungsaufgaben.	☐ trifft zu	☐ trifft nicht zu	
3.13	Durch die Teilnahme an dem Projekt verbesserte sich meine Führungskompetenz.	☐ trifft genau zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu
		☐ trifft gar nicht zu		
3.14	Haben Ihnen die persönlichen Beratungsgespräche zu Personal- und Organisationsentwicklung neue Erkenntnisse gebracht?	☐ ja	☐ nein	☐ nicht teilgenommen
3.15	Halten Sie das Angebot der Vereinbarkeitsberater*innen an der TU Berlin für ausreichend?	☐ ja	☐ nein	☐ kenne ich nicht
3.16	Würden Sie das Angebot der Vereinbarkeitsberater*innen in Anspruch nehmen? Informieren Sie sich über folgenden Link, wenn Sie das Konzept nicht kennen: http://www.tu-berlin.de/?id=141198	☐ ja	☐ nein	
3.17	Wie beurteilen Sie insgesamt die Projektangebote?	☐ positiv	☐ überwiegend positiv	☐ weniger positiv
		☐ negativ		
3.18	Wollen Sie uns noch etwas zum Projekt mitteilen?			

Vielen Dank!

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an: inbetween[at]zewk.tu-berlin.de

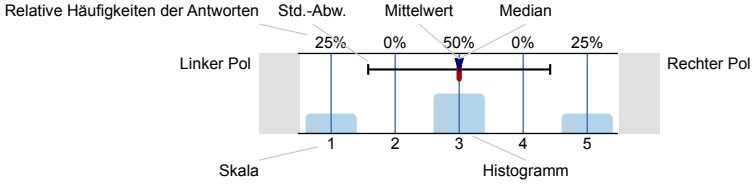
Merret Schnarr

inbetween - Gestaltung familiär bedingter beruflicher Auszeiten von Frauen in Unternehmen ()
Erfasste Fragebögen = 29

Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

Legende

Fragetext



n=Anzahl
mw=Mittelwert
md=Median
s=Std.-Abw.
E.=Enthaltung

1. Angaben zur Person

1.1) Ihr Geschlecht:

n=29

weiblich	93.1%
männlich	6.9%

1.2) Arbeitszeit:

n=29

Teilzeit	55.2%
Vollzeit	44.8%

1.3) Meine Stelle ist...

n=29

befristet	51.7%
unbefristet	48.3%

1.4) Ich bin beschäftigt in:

n=29

Lehre	13.8%
Forschung	24.1%
Verwaltung	44.8%
Service	17.2%

2. Zum Projekt *inbetween*

2.1) Aus welchen Gründen haben Sie sich angemeldet?

n=29

Das Angebot ist nützlich für meine Dienstaufgaben.	69%
Das Angebot dient meiner eigenen Qualifikation und zukünftigen beruflichen Entwicklung.	58.6%
Ich befand mich / plante zu dem Zeitpunkt eine familiär bedingte berufliche Teil- oder Auszeit.	10.3%
Andere Gründe	10.3%

2.3) Wie haben Sie von dem Projekt erfahren?

n=29

Internetseite	6.9%
Facebook	0%
Flyer	20.7%
Plakat	10.3%
Rundmail	20.7%
Kolleg*innen	48.3%
Andere, und zwar:	13.8%

2.5) Gab es Probleme wegen Ihrer Teilnahme an dem Projekt?

n=29

ja	6.9%
nein	93.1%

3. Zu den Angeboten von *inbetween*

3.1) Unterstützung bei der Karriereplanung

n=24

ja	41.7%
nein	58.3%

3.2) Persönliches, konstruktives Feedback

n=27

ja	70.4%
nein	29.6%

3.3) Stärken-Schwächen-/ Kompetenz-Analysen

n=26

ja	46.2%
nein	53.8%

3.4) Hilfestellungen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

n=25

ja	52%
nein	48%

3.5) Mein Fachwissen

n=28
mw=2,8
s=1,1

trifft genau zu	14.3%
trifft eher zu	28.6%
trifft eher nicht zu	25%
trifft gar nicht zu	32.1%

3.6) Meine Methodenkompetenz (z.B. Lern- und Arbeitstechniken)

n=28
mw=2,2
s=1

trifft genau zu	28.6%
trifft eher zu	39.3%
trifft eher nicht zu	17.9%
trifft gar nicht zu	14.3%

3.7) Meine sozialen Kompetenzen (z.B. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit)

trifft genau zu	28.6%
trifft eher zu	53.6%
trifft eher nicht zu	10.7%
trifft gar nicht zu	7.1%

n=28
mw=2
s=0,8

3.8) Meine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

trifft genau zu	17.9%
trifft eher zu	17.9%
trifft eher nicht zu	21.4%
trifft gar nicht zu	42.9%

n=28
mw=2,9
s=1,2

3.9) Meine Motivation und mein Selbstvertrauen meine Karriere zielgerichtet zu planen und umzusetzen

trifft genau zu	20%
trifft eher zu	32%
trifft eher nicht zu	24%
trifft gar nicht zu	24%

n=25
mw=2,5
s=1,1

3.10) Ich bin Vereinbarkeitsberater*in

trifft zu	21.4%
trifft nicht zu	78.6%

n=28

3.11) Durch die Teilnahme an dem Projekt verbesserte sich meine Beratungskompetenz.

trifft genau zu	28.6%
trifft eher zu	42.9%
trifft eher nicht zu	28.6%
trifft gar nicht zu	0%

n=7
mw=2
s=0,8

3.12) Ich übernehme Führungsaufgaben.

trifft zu	41.4%
trifft nicht zu	58.6%

n=29

3.13) Durch die Teilnahme an dem Projekt verbesserte sich meine Führungskompetenz.

trifft genau zu	25%
trifft eher zu	50%
trifft eher nicht zu	16.7%
trifft gar nicht zu	8.3%

n=12
mw=2,1
s=0,9

3.14) Haben Ihnen die persönlichen Beratungsgespräche zu Personal- und Organisationsentwicklung neue Erkenntnisse gebracht?

ja	35.7%
nein	7.1%
nicht teilgenommen	57.1%

n=28

3.15) Halten Sie das Angebot der Vereinbarkeitsberater*innen an der TU Berlin für ausreichend?

n=28

ja	25%
nein	14.3%
kenne ich nicht	60.7%

3.16) Würden Sie das Angebot der Vereinbarkeitsberater*innen in Anspruch nehmen?
Informieren Sie sich über folgenden Link, wenn Sie das Konzept nicht kennen: http://www.tu-berlin.de/?id=141198

n=27

ja	81.5%
nein	18.5%

3.17) Wie beurteilen Sie insgesamt die Projektangebote?

n=28

positiv	39.3%
überwiegend positiv	57.1%
weniger positiv	3.6%
negativ	0%

Profillinie

Teilbereich:	Fakultätssupport
Name der/des Lehrenden:	Merret Schnarr
Titel der Lehrveranstaltung: (Name der Umfrage)	inbetween - Gestaltung familiär bedingter beruflicher Auszeiten von Frauen in Unternehmen

Verwendete Werte in der Profillinie: Mittelwert

Auswertungsteil der offenen Fragen

2. Zum Projekt *inbetween*

2.2) Wenn andere Gründe, bitte kurz benennen:

- - Teilnahme von der Vorgesetzten erwünscht
- Ich war neugierig auf die Kursinhalte und brauchte eine Auszeit aus der Arbeitsroutine.

2.4) Wenn andere Gründe, bitte kurz benennen:

- Kontakt zu Kirsten von der Heyden
- Persoenliche Vorstellung des Projektes im Plenum der Frauenbeauftragten
- Vorgesetzte
- Workshop von der Vorgesetzten angeregt
- durch die Projektleiterin

2.6) Wenn ja, bitte kurz benennen:

- Terminkollisionen
- Weiterbildung wurde von der Vorgersetzten nicht unterstützt, da ich in dieser Zeit als Ressource ausfalle. Die Teilnahme birgt immer Konfliktpotential.

3. Zu den Angeboten von *inbetween*

3.18) Wollen Sie uns noch etwas zum Projekt mitteilen?

- Habe nur an einem Training zum Thema Projektmanagement teilgenommen, weshalb unter 3. viele Punkte nicht zutreffen. Das gesamte Projekt/Angebot erscheint mir sehr attraktiv.
- Ich fand das Angebt sehr gut aber die Internet-Präsentation und vor allem die Übersicht über die Angebote und die Termine ziemlich unklar.
  Auch die E-Mail-Ankündigungen sollen am besten kurz und bündig ohne Fliesstext formuliert werden.

  Insgesamt bin ich mit den von mir wahrgenommenen Angeboten sehr zufrieden!
- Ich habe nur an einem Workshop zum Thema Diversity Management teilgenommen. Dieser hat mir sehr gut gefallen! Vielen Dank!
- Ich nahm am Angebot "Frauen als Führungsautorität" teil. Die Gespräche in der Gruppe waren informativ und regten zum Nachdenken an. Die Möglichkeit über ein Forum zu kommunizieren wurde nicht genutzt, da es keine Anleitungs- bzw. Kommunikationsansätze gab.
- Mehr Informationen würden helfen Angebote auszuwählen bzw. anzunehmen. Hat man bereits an einigen ähnlichen Veranstaltungen teilgenommen ist es wichtig über die genauen Inhalte informiert zu werden um auswählen zu können. Ich habe z.B. eine recht zeitintensive Position mit Führungsaufgaben inne und wegen der eigenen Familie nur sehr wenig Zeit die ich sinnvoll einsetzen möchte. Z.B. auch das Angebot der Familienberaterinnen könnte interessant sein, aber ich finde nicht ausreichend Informationen was es für eine Themenvielfalt gibt bzw. ob das Angebot mit helfen könnte oder nicht.
- Schade, dass Projekte enden, wenn sie gerade in Fahrt kommen. Was wird wo fortgeführt?
- Teilweise waren die Zielsetzung und die Zielgruppe der Angebote nicht deutlich genug. Schade ist auch, dass die Laufzeit des Projektes so kurz ist.
- Toll, dass es das Projekt gibt!!! Danke für die hilfreiche und freundliche Beratung.
- Vielen Dank!
- Weiter so!

Daniel Klink

„Corporate Social Responsibility

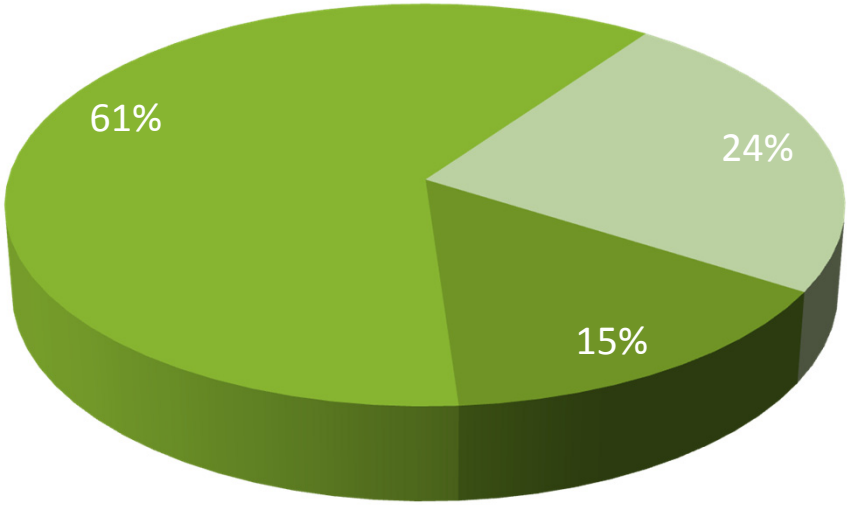
–

Mitarbeiterverantwortung leben“

Übersicht: Ganzheitliches CSR/Nachhaltigkeitsmodell

Alarmierende Situation

Engagementindex 2012 des Beratungsunternehmens Gallup



Mitarbeitermotivation

- Hohe Zufriedenheit
- Dienst nach Vorschrift
- Innerliche Kündigung

Was wollen Mitarbeiter?

- wertschätzende Diskussion zu Universitätszielen und Visionen
- Mitgestaltung und Einbeziehung von Mitarbeiterideen
- Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes
- regelmäßige Mitarbeitergespräche und Feedbackmöglichkeiten
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Angebot von Extras wie Teamaktivitäten und Sportmöglichkeiten
- Stärkung der Unternehmenskultur und der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen über Teamzusammenhalt
- fairer Umgang und Wertschätzung gegenüber Mitarbeitern
- Inspiration durch dialoggeprägte Führung und Mitarbeiterbefragungen

Quelle: StepStone Studie über Glück am Arbeitsplatz 2012/2013

Wie entsprechen Organisationen diesen Wünschen?

Gliederung

Ziel: Mitarbeiterbindung

1 Work-Life Balance

2 Diversity-Management

3 Gesundheitsmanagement

4 Weitere Maßnahmen

Gute Mitarbeiterführung als Grundlage

Mitarbeiteridee

Führungskraft:

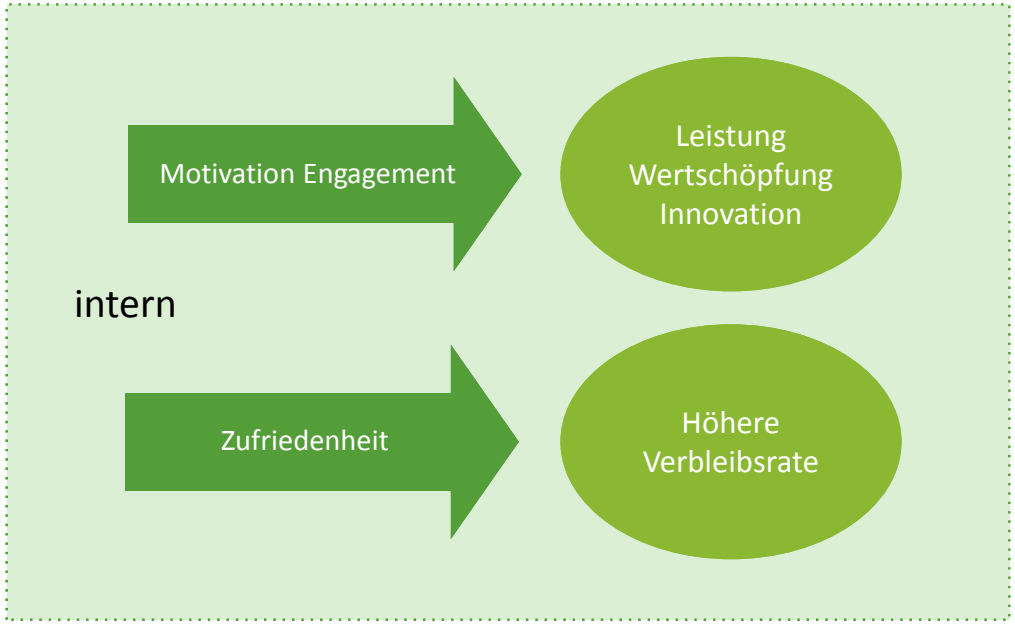
Erreichbarkeit, Vertrauen, Offenheit, Wertschätzung, Feedback

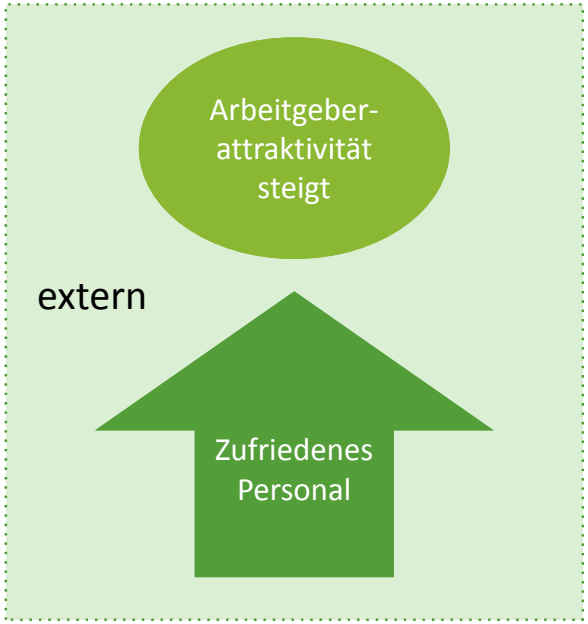
Innovation

Herausforderung

Universitätsstruktur!

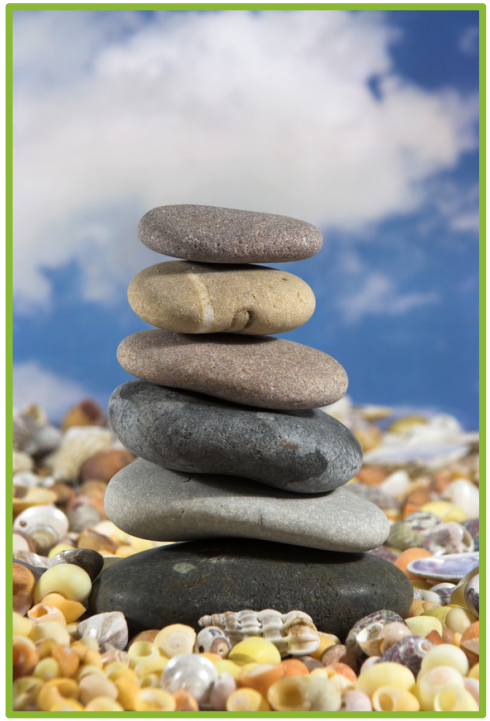
Auswirkungen guter Mitarbeiterbindung





Welche Maßnahmen stärken die Bindung?

1 Work-Life Balance



- Gerade für die Generation Y gehört die Umsetzung einer ausgeglichenen Work-Life-Balance zu den Kernkompetenzen attraktiver Arbeitgeber.
- Work-Life Balance oder schon längst **Work-Life Blend**? (= Trend zur Entgrenzung).
- Um die Talente von morgen zu gewinnen gilt es als Arbeitgeber, frühzeitig ansprechende Möglichkeiten für Mitarbeiter zu etablieren und Flexibilität zu leben. Von Homeoffice über gleitende Arbeitszeiten bis hin zu Ausgleichssport – die Möglichkeiten sind vielfältig.

1 Work-Life Balance an der Universität Köln

Familien Mentoring - Work-Life-Balance und Karriereentwicklung für Eltern und pflegende Angehörige

Das Projekt (CHM FAMILIE) richtet sich an Studierende und Beschäftigte des akademischen Mittelbaus, die als Eltern oder pflegende Angehörige Familienarbeit leisten. Es startet zunächst als Pilotprojekt zur Entwicklung und Erprobung von Mentoring als Instrument der gezielten Familienförderung an der Hochschule für sechs verschiedene Zielgruppen.

Die Herausforderung: Doppelbeanspruchung und unzureichende Vereinbarkeitsmöglichkeiten.

Quelle: http://www.gb.uni-koeln.de/gleichstellungsprojekte/projekte/mentoring_programme/chm_familie/index_ger.html

2 Diversity Management

- Diversity Management dient nicht in erster Linie der Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen oder entsprechender Gesetze.
- **Ganzheitliches Konzept des Umgangs mit personeller und kultureller Vielfalt in der Organisation.**
- Diversity ist ein Querschnittsthema, das sich auf alle Bereiche der Organisation bezieht
- Die Vielfalt der Arbeitenden soll sich in der der Organisation widerspiegeln – in der Vielfalt ihrer Dienstleistungen, ihrer Ideen sowie in der Art, Kooperationen und Forschung zu betreiben.

2 Gründe für Diversity Management

Klassisch: DiM als „Business Case“

Kreativitäts-Argument

Problemlösungs-Argument

Systemflexibilitäts-Argument

Personalmarketing-Argument

Umfeld-Argument

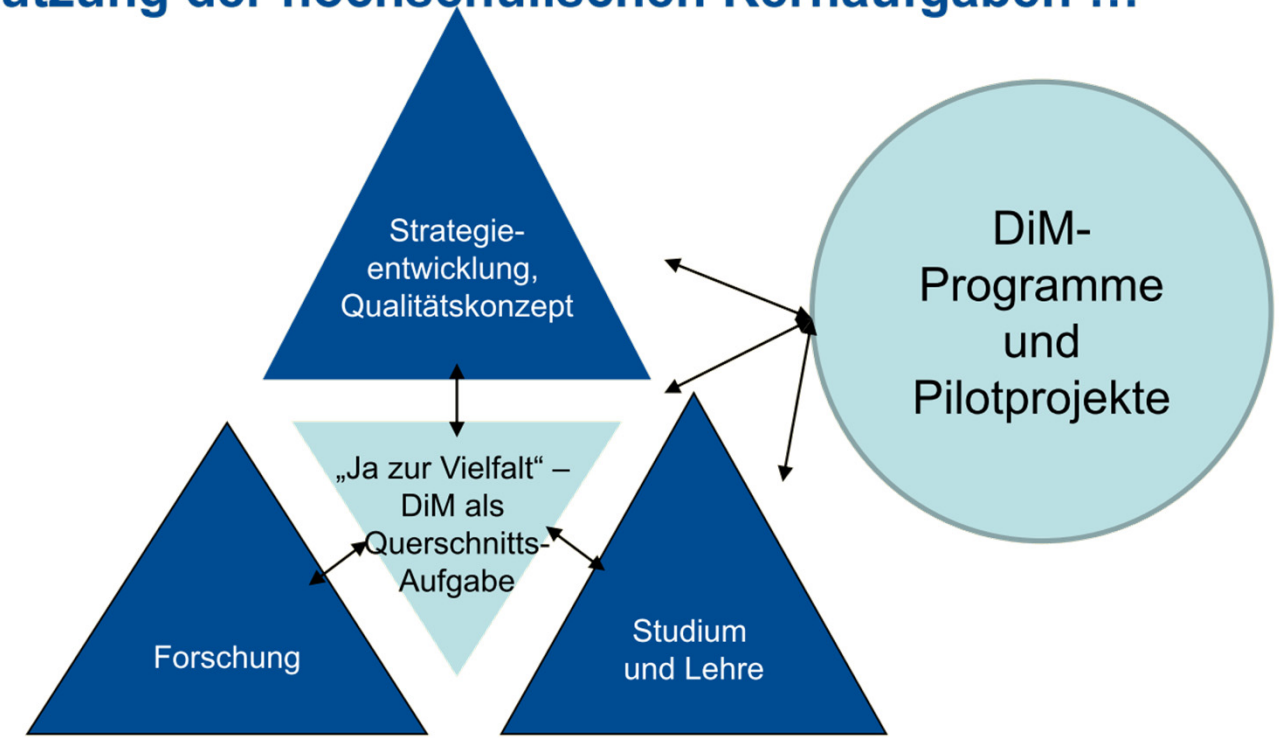
Kosten-Argument

Darüber hinaus aber auch:

Gerechtigkeits-, Teilhabe-, Nicht-Diskriminierungsargument

2 Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen

„Ja zur Vielfalt“: DiM als Querschnittsaufgabe zur Unterstützung der hochschulischen Kernaufgaben …



Quelle: Impulsvortrag Prof. Dr. Ute Klammer, https://www.uni-due.de/imperia/md/content/diversity/klammer.pdf

2 Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen

DiM als Beitrag zur Entwicklung der hochschulischen Kernaufgaben

In Vorbereitung/ Zukunftsaufgaben:

- **(Weitere) Flexibilisierung der Studienstrukturen** (Studieren in unterschiedlichen Geschwindigkeiten, Verstärkung e-learning Angebote)
- **Diversity-gerechte Curricularreform**: individualisierte Lernwege und Studienverläufe ermöglichen; DiM als Lehrinhalt, Service Learning
- **Talentförderung** (Stipendiensysteme, Fast Tracks, Honors-Programm)

Quelle: Impulsvortrag Prof. Dr. Ute Klammer, https://www.uni-due.de/imperia/md/content/diversity/klammer.pdf

3 Gesundheitsmanagement

- selten mit Personalentwicklung in Verbindung gebracht - weder organisatorisch noch inhaltlich. Gesundheit
- wird als selbstverständliches Gut angesehen
- **Kurzsichtig:** Krankheiten führt zu Fehlzeiten welche Produktivität und Innovationspotenzial senken
- **Was also tun?** Gemeinschaftliche Walkingkurse, Rückengymnastik und Yoga-Kurse ?
- Gesundheitsmanagement muss systematisch und organisatorisch die **Gesundheitskompetenz aller Beschäftigten nachhaltig aufbauen** und gesundheitsgerechtere Arbeitsbedingungen fördern.

3 Gesundheitsmanagement an der Universität Bremen

... basiert auf dem Verständnis, dass Gesundheit an der Universität in Wechselwirkung von Mitgliedern (Studierende und Beschäftigte) mit der Lebenswelt Universität entsteht. Daher wird Gesundheitsförderung **als strukturelle und individuelle Aufgabe auf allen Ebenen der Lebenswelt Universität verstanden.**

... salutogene Orientierung, also eine auf Ressourcen und nicht nur Risiken für Gesundheit ausgerichtete Sichtweise, die die **Entwicklung von Persönlichkeit, Selbstwirksamkeit und persönlichen Ressourcen** ihrer Mitglieder einschließt.

... braucht eine gesundheitsfördernde **Organisationskultur**. Die Zielsetzung von Gesundheitsmanagement an der Universität ist die Schaffung von gesunden Arbeitsbedingungen und einer gesunden Organisations- und Universitätskultur, die Gesundheit auch als **ein Prozessergebnis von Wechselwirkungen zwischen den Mitgliedern der Universität selber versteht.**

Quelle: http://www.uni-bremen.de/de/arbeitsschutz-gesundheit/gesundheitsmanagement/rahmenkonzept/handlungsprinzipien.html

3 Gesundheitsmanagement an der Universität Bremen

Gesundheitsförderliche Universitätskultur

Gesundheitsförderliche universitäre Gesamtpolitik entwickeln	Gesundheitsförderliche Lebenswelt Universität schaffen	Gesundheitsbezogene Gemeinschaftsaktionen unterstützen	Kompetenzen vermitteln und unterstützen	Gesundheitsdienstleistungen in der Universität neu orientieren
• Leitziele Gesundheit • Führung und Gesundheit • Familie und Beruf • Work-Life Balance • Betrieb. Eingliederungsmanagement • Umweltmanagement • Verbesserungsmanagement • Konfliktmanagement • Chancengleichheit • Antidiskriminierung • n.n.	• Arbeitsbedingungen - Gebäude - Verkehrswege - Arbeitsplatzgestaltung (Büros, Veranstaltungsräume, etc.) - Arbeitsorganisation/ Arbeitszeit • Barrierefreiheit • Gesunder Campus (Ernährungsangebote, Ruhezonen, Hochschulsport, etc.) • n.n.	• Betriebssportgruppen • Mit dem Rad zur Arbeit • Gesundheitstage • Betriebsausflug • Kinderfreizeit • n.n.	• Individuell und in Kursen • Themen: - Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz - Rückenschulen - Gesundheitssport - Stressbewältigung - Führung und Gesundheit - Umgang mit Konflikten - Ernährung • Selbsthilfegruppen • n.n.	Aufbau des Gesundheitsmanagements: • Aufgabenverteilung und Kooperation der Beratungs- und Fachdienste • Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit • Koordination BGM • n.n.

Analyse der Gesundheitssituation an der Universität/Gesundheitsbericht

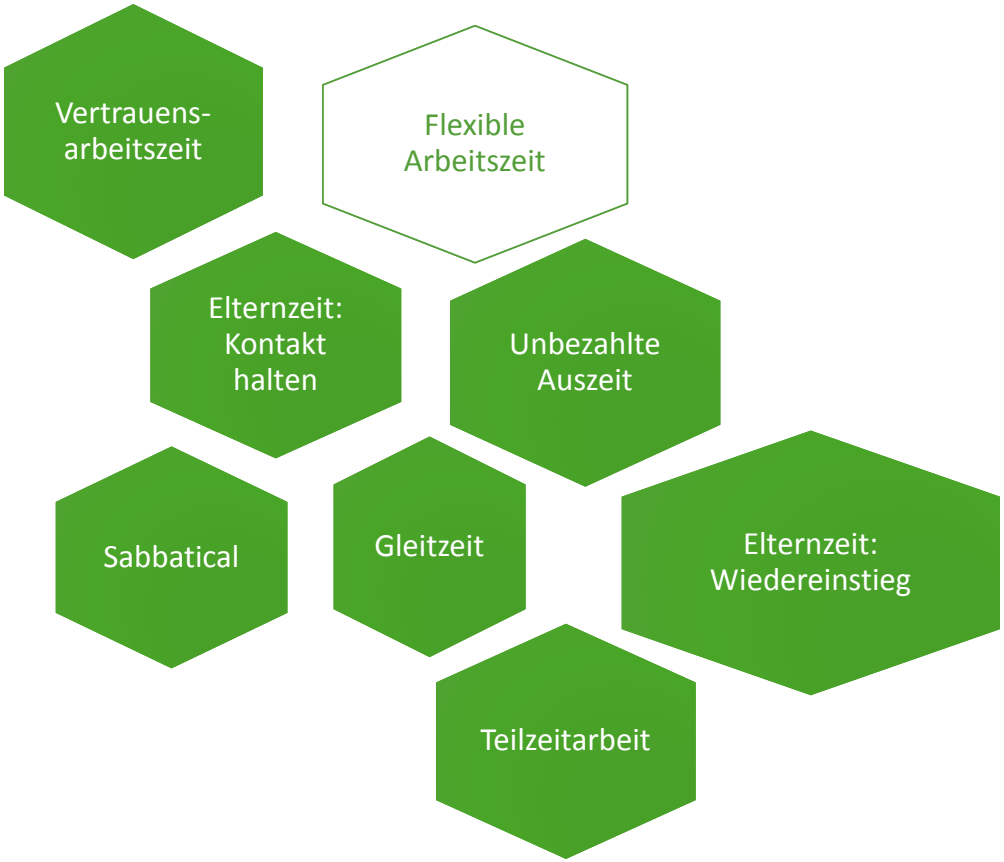
4 Maßnahmen im Bereich Arbeitsorganisation

Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

4 Maßnahmen im Bereich Arbeitsumfeld

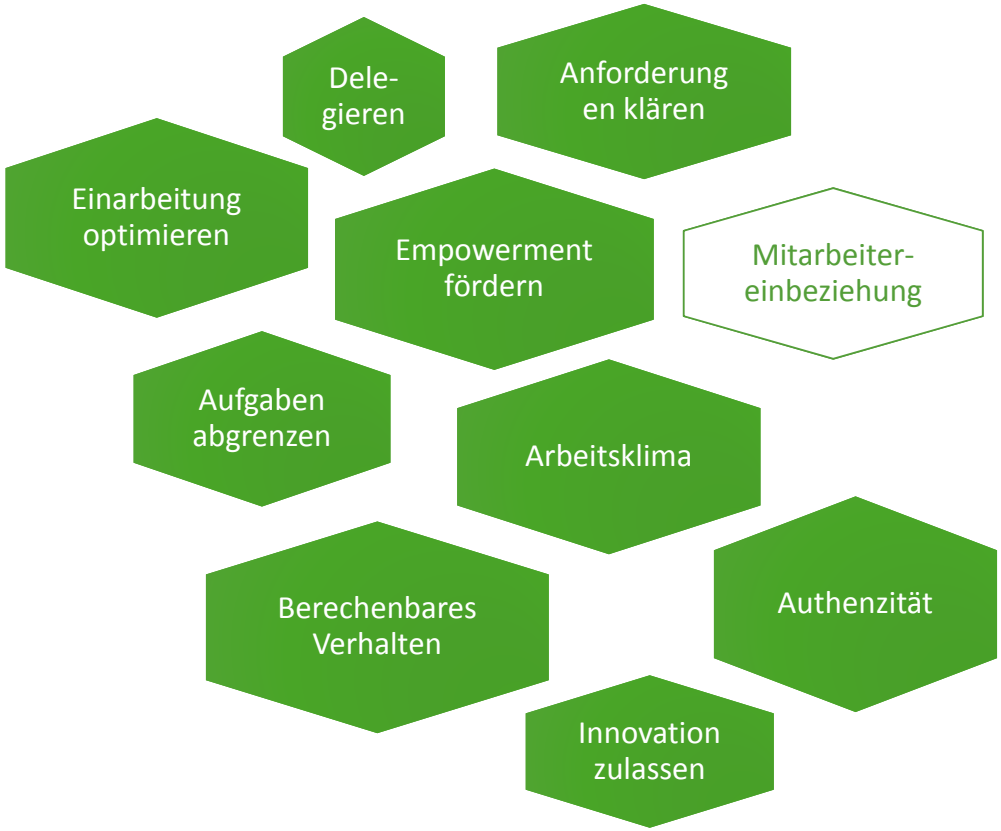
Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

4 Maßnahmen im Bereich Arbeitszeit



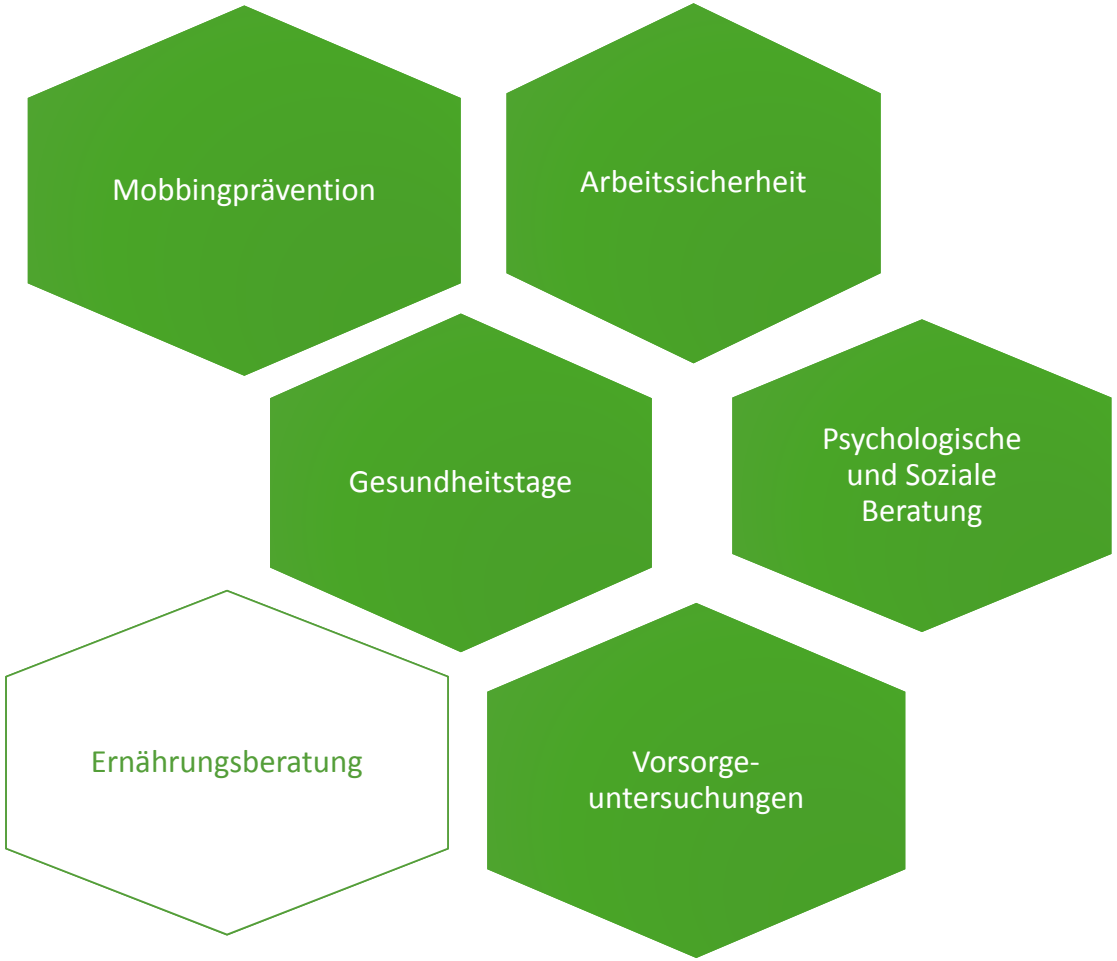
Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

4 Maßnahmen im Bereich Führung



Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

4 Maßnahmen im Bereich Gesundheit



Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

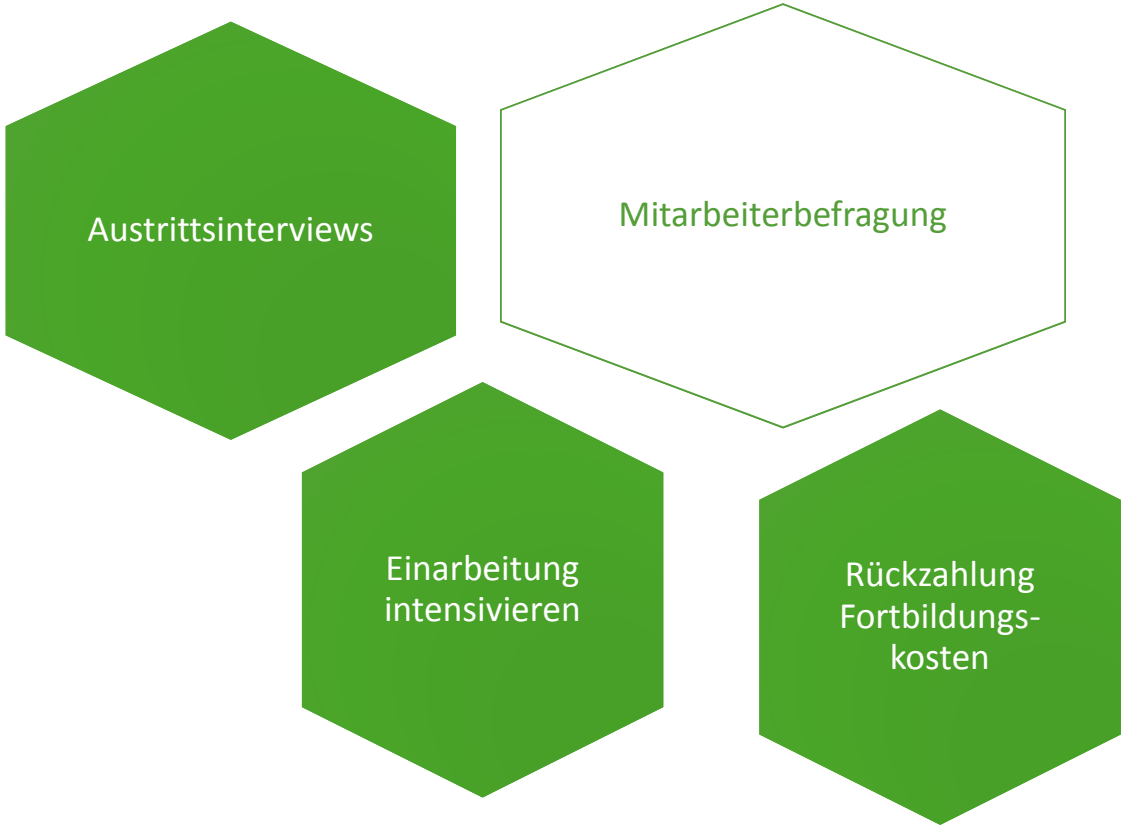
4 Maßnahmen im Bereich Netzwerkbildung und Teambildung

Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

4 Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung

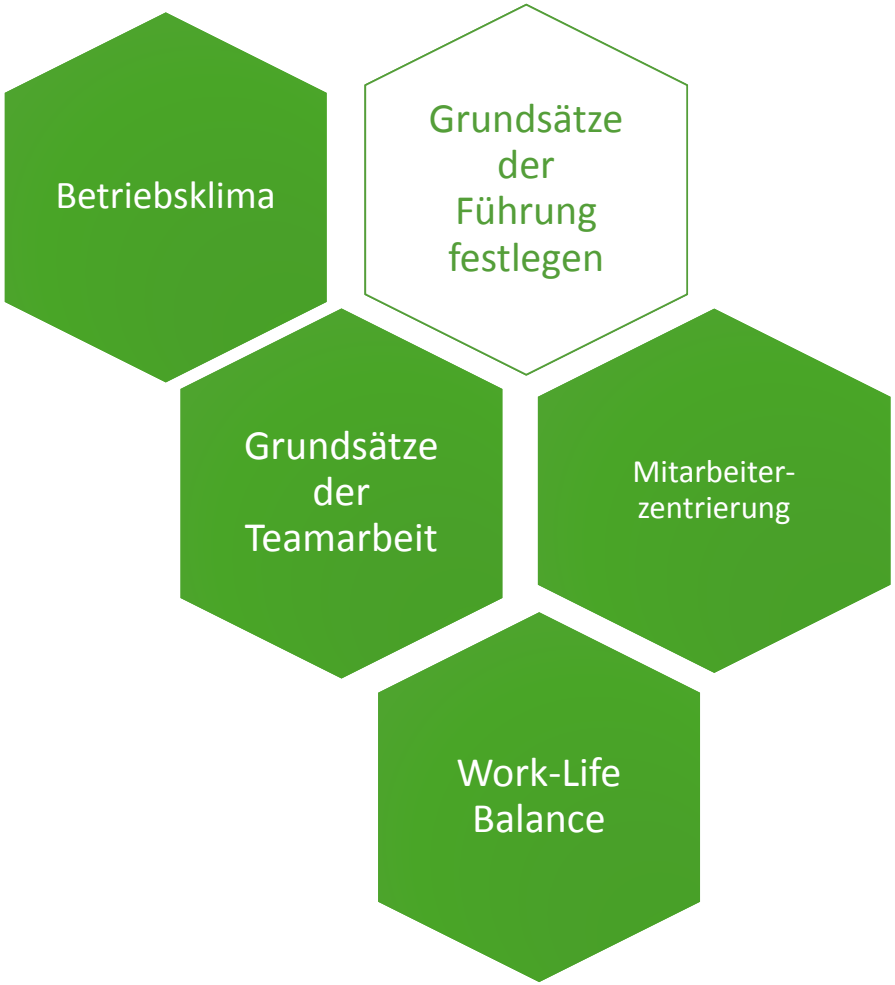
Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

4 Maßnahmen im Bereich Personalmanagement



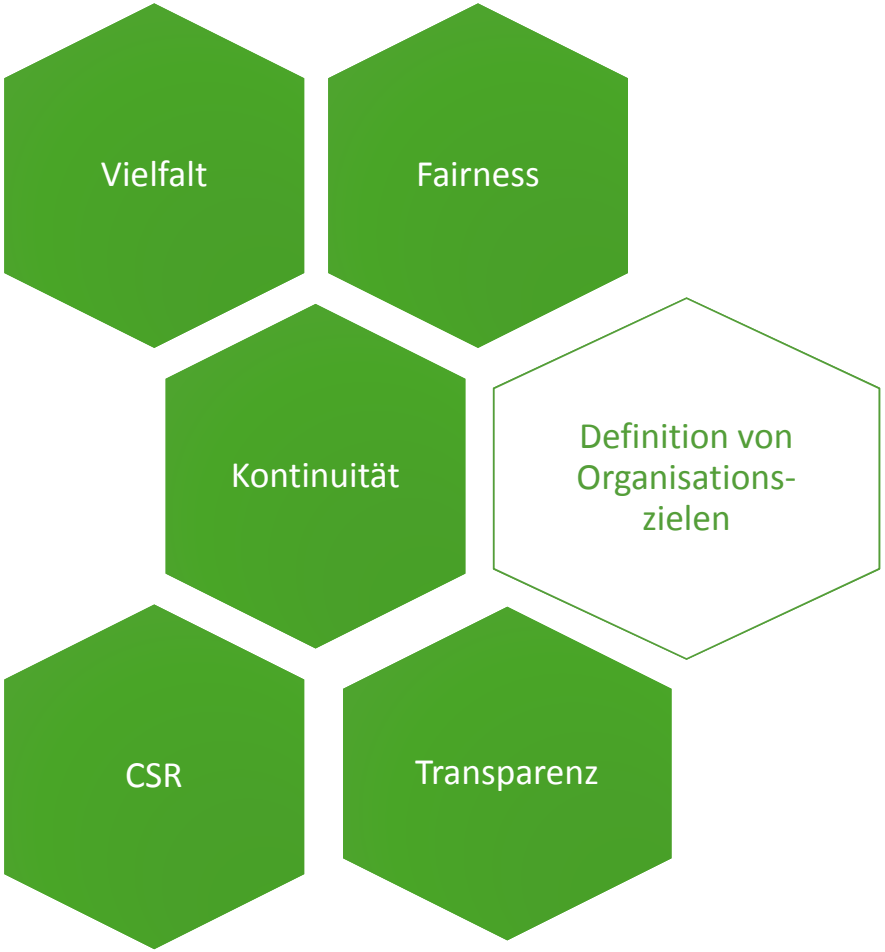
Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

4 Maßnahmen im Bereich Kultur



Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

4 Maßnahmen im Bereich Werte



Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

4 Maßnahmen im Bereich Unternehmenskommunikation

Quelle: www.mitarbeiterbindung.info

Mut zu neuen IDEEN!

Danke

Technische Universität Berlin

Vereinbarkeitsberater*innen für Beruf und Familie

Wer sind wir?

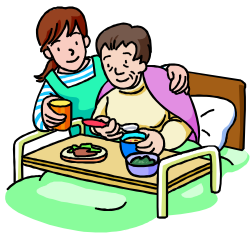
Wir sind Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Bereichen der TUB und unterstützen freiwillig.

Was wollen wir?

Wir wollen das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der kollegialen Ebene, also von Kolleg*in zu Kolleg*in, bewegen.

Was sind unsere Themen?

Elternzeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Altersteilzeit u. a.



Wie machen wir es?

Wir beraten kollegial, vertraulich, unabhängig und individuell. Unsere Stärke ist es, Lösungsansätze zu entwickeln, die möglichst für alle gewinnbringend sind.

Gleichstellen
Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF
Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION