

Personalentwicklung

- Transparenz der Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit und ohne Familienaufgaben
- Fortschreiben des Gleichstellungsplans; Aufnahme von Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen und Männern in ihrer Laufbahnplanung und Karrieregestaltung
- Aktualisierung des Personalentwicklungskonzepts unter Berücksichtigung von Vereinbarkeitsaspekten
- Fortführung und bedarfsgerechter Ausbau von Online-Weiterbildungsangeboten
- Kontaktpflege und reibungsarmer Wiedereinstieg im Kontext familiärer Freistellungsphasen
- Optimierung der Möglichkeiten für die Kontaktpflege während Freistellung
- Leitfaden für Rückkehr nach Freistellungsphase

Service für Familien

- Bekanntheit und Inanspruchnahme interne und externer Anlaufstellen für familiäre Belange
- Bewerbung der Angebote der Firma Evers und des awo familienservice
- Klarheit der Rolle der Personalsachbearbeiter/innen und themenspezifische Informationsausstattung
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Bedarfserhebung an den Standorten
- Prüfen der bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten
- Bekanntgabe der Ergebnisse und der Umsetzungsplanung
- Transparenz der Unterstützungsmöglichkeiten bei Pflegeaufgaben
- Bündelung aller Informationen zu Pflege in einem eigenen Bereich unter „Beruf & Familie“ im Intranet

Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

- Transparente Entlastungsangebote
- Transparenz der Übernahme von Betreuungskosten im Kontext von Dienstreise und Fortbildung

Wir sind für Sie da

Bei Fragen oder Anregungen können Sie sich an folgende Ansprechpersonen wenden

Projektleitung audit berufundfamilie

Julia Seiffert
Messeweg 11/12
38104 Braunschweig
Tel. 03946 47-1539
karin.wart@julius-kuehn.de

berufundfamilie@julius-kuehn.de

Herausgeberin

Julius Kühn-Institut, Bundesforschungsinstitut für Kulturpflanzen
Gleichstellungsbeauftragte
Erwin-Baur-Str. 27
06484 Quedlinburg

Redaktion

Julia Seiffert (Projektleitung audit berufundfamilie)
Kerstin Rogge (Gleichstellungsbeauftragte)
Karin Wart (Sb Gleichstellungsbeauftragte)

Layout

Anja Wolck

Das Julius Kühn-Institut ist eine Einrichtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL).

www.julius-kuehn.de

Januar 2024

DOI 10.5073/20231206-152734-0

audit berufundfamilie



Zertifikat seit 2021
audit berufundfamilie

Zielvereinbarungen

des JKI

Fachliche Aspekte

- Optimierte Arbeitszeitregelungen – Berücksichtigung der Pandemie-Erfahrungen
- Überarbeitung der DV zur Regelung der Arbeitszeit; Prüfauftrag: zeitlich befristete Freistellungen
- Optimierung der Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte auf den Versuchsfeldern

Arbeitsort

- Optimierte Flexibilisierung des Arbeitsortes – Berücksichtigung der Pandemie-Erfahrungen
- DV zur Regelung der Rahmenbedingungen und des Antragsverfahrens für Telearbeit und mobiles Arbeiten
- Optimierte IT- und Telefonie-Infrastruktur für Telearbeit und mobiles Arbeiten an den Standorten
- Mobile Endgeräte und VPN-Zugänge, Möglichkeit von Telefonweiterleitungen
- Erhöhte Akzeptanz mobiler Arbeitsformen in Führung und Zusammenarbeit
- Online-Workshops für FK zur Führung im flexiblen, mobilen Umfeld
- Online-Workshops für MA zum Kompetenzerwerb zum Umgang mit Technik, Selbstorganisation und Zusammenarbeit

Arbeitsorganisation

- Familienbewusst optimierte Arbeitsorganisation
- Leitplanken zur familienbewussten Termin-, Veranstaltungs- und Urlaubsplanung
- Empfehlungen zum verantwortungsvollen Umgang mit zunehmender Entgrenzung der Lebensbereiche
- Gesundheit und Erhalt der Leistungskraft
- Berücksichtigung von Vereinbarkeitsaspekten im Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Nutzung der laufenden Gefährdungs- und Belastungsanalysen und Bekanntmachen von guten Lösungsansätzen
- Transparenz geltender Angebote und Regelungen (z. B. Voraussetzungen für höherverstellbare Tische)

Information & Kommunikation

- Flächendeckende Transparenz und Verfügbarkeit der Rahmenbedingungen, Angebote, Anlaufstellen
- Sichtbarkeit und Auffindbarkeit gebündelter themenspezifischer Informationen im Intranet, auch alte „Aktuelle Meldungen“
- Zentrale Koordinierungs- und Anlaufstelle, themenspezifische Ansprechpartner/innen vor Ort
- Poster und Gimmicks für Sichtbarkeit des Familienbewusstseins
- Fortlaufende Information über Ziele, Angebote und Umsetzungsfortschritte
- Information über die erfolgreiche Zertifizierung und die geplanten Maßnahmen
- Fortlaufende Information über verschiedene Kanäle und Gremien, Familienverständnis
- Außendarstellung als attraktiver familien- und lebensphasenbewusster Arbeitgeber
- Aufnahme des Themas in externe Kommunikation und Personalmarketing
- Information neuer Beschäftigter über familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik
- Berücksichtigung des Themas bei der Gründung neuer Institute
- Optimierung der Prozesse zur Einführung neuer MA
- Checkliste in englisch für familienbewusste Einführung neuer MA aus dem Ausland
- Evaluierung und Optimierung der Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und Angeboten
- Kurzbefragung zur Evaluierung der Messkriterien aus der audit-Zielvereinbarung
- Resonanzgruppe zum Umsetzungsfortschritt
- Zentrale E-Mail-Adresse für Feedback zu Vereinbarkeits-themen

Führung

- Verankerung des familien- und lebensphasenbewussten Führungsverhaltens in Leitbild und Führungsinstrumenten
- Aufnahme in ein zu erstellendes Leitbild oder Selbsterklärung im Internet
- Prüfauftrag: Aufnahme in Geschäftsordnung oder Satzung
- Konzept und Leitfaden für verbindliche MA-Gespräche mit Vereinbarkeitsaspekten
- Gebündelte themenspezifische Informationen, Instrumente und Handreichungen für Führungskräfte
- Dialogformate zur Kulturentwicklung und vergleichbaren Handhabung durch Führungskräfte
- Regelmäßiger TOP im Kollegium, Austauschmöglichkeiten in Kleingruppen
- Thematisierung in Institutsräten und Teambesprechungen der Referate und Arbeitsgruppen
- Austauschformate für Arbeitsgruppen- und Teamleitungen zur familien- und lebensphasenbewussten Führung
- Qualifizierungsangebote zur Sensibilisierung für Belange in verschiedenen Lebensphasen
- Handreichungen und Gesprächsleitfäden
- Unterstützung der Vereinbarkeit auf Führungspositionen
- Kommunikation der Gleichbehandlung von Führungskräften