

Gutes und Kollegiales Arbeiten an der weißensee kunsthochschule berlin

Gendersensible Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen als Teil des Projektes
„Gleichstellung 4.0 – Mit Chancengleichheit die Arbeit 4.0 gut gestalten“

Online-Reflexions-Workshop „Sozialpartner strategisch einbinden – von der Projektplanung bis
zum Transfer der Ergebnisse“

Berlin, 24.08.2021

Stefan Reuyß

AGENDA

1. Wer wir sind und wofür wir stehen
2. Gutes und Kollegiales Arbeiten an der weißensee kunsthochschule berlin: *Verankerung und Schwerpunktthemen*
3. Was bisher schon geschehen ist
4. Was derzeit noch läuft
5. Erfolgsfaktoren
6. Raum für Fragen

1. Wer wir sind



ist ein *sozialwissenschaftliches Forschungs- und Beratungsinstitut* mit Sitz in

Berlin. Wir sehen unsere Aufgabe in der Förderung einer auf Vielfalt und Geschlechtergleichstellung ausgerichteten Arbeitswelt.

Eine unserer Kernkompetenzen ist die Verknüpfung von *wissenschaftlicher Arbeit* und ihren Ergebnissen mit *konkreter Beratung*. → So können Handlungsempfehlungen entwickelt und in der Unternehmenspraxis umgesetzt werden.

Um das Forschungswissen in die arbeitsweltliche Praxis einzuspeisen, bieten wir *Beratungen, Workshops und Schulungen* an.

Mit *partizipativen und lösungsorientierten Techniken* bringen wir konstruktive Veränderungsprozesse in Gang. Schriftliche Ergebnisse (Anleitungen, Checklisten, Handlungsempfehlungen, Vereinbarungen) helfen Unternehmen, Verbänden und anderen Einrichtungen bei ihrer *organisatorischen und strategischen Weiterentwicklung*.

1. Wofür wir stehen

- **Gute Arbeit:** Gute Arbeit dient uns als Leitbild einer humanen Arbeitswelt und richtet den Blick verstärkt auf die Qualität der Arbeitsbedingungen. Faire und gute Arbeitsbedingungen sind dabei frei von Diskriminierung und sensibel für Diversität.
- **Beschäftigtenperspektive:** Im Mittelpunkt unserer Forschungs- und Beratungsarbeit stehen die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Beschäftigten.
- **Multiperspektivenansatz:** Wir beziehen die Perspektiven aller Gruppen u. Akteur:innen ein, auch und gerade, wenn diese konfliktbehaftet sind. Zentral ist für uns, den Blick auf die gemeinsamen Ziele zu lenken.
- **Ressourcenorientierung:** Erfahrungen von Akteur:innen sind Potenziale, die wir nutzen wollen. Wir gehen prozessorientiert vor und berücksichtigen Situationen, Bedürfnisse und Kompetenzen der Beteiligten.

2. Gutes und Kollegiales Arbeiten an der weißensee kunsthochschule berlin: *Verankerung und Ziele*

1. Teilprojekt von „**Gleichstellung 4.0 – Mit Chancengleichheit die Arbeit 4.0 gut gestalten**“
2. Begleitung der weißensee kunsthochschule berlin bei der Durchführung einer **Gefährdungsbeurteilung** hinsichtlich Psychischer Belastungen → Ableitung von **Schutzmaßnahmen** und Erstellung eines **Handbuchs „Psychische Belastungen“**
3. Unterstützung bei der Entwicklung einer zukünftigen **Diversity Policy**
4. Hilfe bei der Entwicklung und Implementierung weiterer **diversity- und geschlechtergerechter Maßnahmen** der Personal-/ Organisationsentwicklung, insbes. zum Thema Personalverantwortung → Kompetenzsteigerung bei allen Beschäftigten
5. Impulse für die Entwicklung einer **Betreuungsvereinbarung für den wiss. Mittelbau** gem. Personalentwicklungskonzept

3. Was bisher schon geschehen ist

Startphase: Klärung Formalitäten und Verantwortlichkeiten

Kick-Off-Phase / Projekt bekannt machen: Rundmail an alle Beschäftigten, Projektflyer, Projektvorstellung bei Gremientreffen, Abstimmung Datenschutz

Expert:innen-Interviews: HS-Leitung, Personalrat, Frauenbeauftragte, Gremien, weitere Expert:innen

Quantitative Onlinebefragung: Erstellung Fragebogen, Datenaufbereitung, Datenauswertung, Erstellen Tabellen/Grafiken – unter Beteiligung einer AG

Qualitative Analyseworkshops: mit versch. Statusgruppen (Werkstattbeschäftigte, LK künstlerische Werkstattlehre, Verwaltung/Technik, Verwaltung mit Personalverantwortung, KüMis, Künstlerische Lehrkräfte, Professor:innen, Stud. Beschäftigte)

- Präsentation Ergebnisse Online-Befragung
- Diskussion über Arbeitsbelastungen
- Gemeinsames Erstellen einer Übersicht „Zentrale Arbeitsbelastungen“

Umsetzung versch. Sofortmaßnahmen: z.B. klare Ansprechzeiten in Verwaltung und Werkstätten

Inhaltliche Planung weiteres Vorgehen: Herausarbeiten von Handlungsbedarfen und zu bearbeitenden Themen mit allen relevanten Akteursgruppen

4. Was derzeit noch läuft

1. Entwicklung einer neuen Dienstvereinbarung zum Thema Arbeitszeiten

- Hochschulleitung und Personalrat erstellen selbständig eine neue Dienstvereinbarung
- Auslöser: Befragungsergebnisse sowie Erfahrungen mit Home Office in der Coronazeit
- SowiTra stellt Beispiele guter Praxis sowie eigene Expertise punktuell zur Verfügung

2. Lösungsorientierte Workshops

- Fünf zentrale Handlungsfelder als Ergebnis der Analysephase (Kommunikation/ Schnittstellen, soziales Miteinander, Arbeitsabläufe/ -prozesse, Personalverantwortung, weitere Sachthemen wie Onboarding, Raumnot und Hitze)
- Bearbeitung als teilautonome AGs, immer unter Beteiligung von HS-Leitung und Personalrat
- Zudem Einbindung der versch. Statusgruppen (Werkstattbeschäftigte, Lehrkräfte, Verwaltung/Technik, KÜMis, Stud. Beschäftigte)

3. Erstellung der verabredeten Produkte

- Handbuch „Psychische Belastungen“
- Diversity Policy
- Betreuungsvereinbarung für den wiss. Mittelbau

4. Transfer-Workshops

- Feedbackgespräche und Personalentwicklungsgespräche
- Gender-/Diversity-Trainings
- Anwendung der Betreuungsvereinbarung
- Adäquater Umgang mit Personalverantwortung
- ...

5. Erfolgsfaktoren

1. **Gemeinsames Vorhaben der HS-Leitung und des Personalrats**
2. **Beteiligung aller relevanten Akteur:innen**
3. **Partizipation als ernsthaftes Anliegen**
4. **Klärung des Verhältnisses *Betriebszweck versus Beteiligungsmöglichkeiten***
5. **Bestimmung der Handlungsfelder auf der Basis einer umfassenden Analyse**
6. **Erlernen von Selbststeuerung**
7. **Transparenz, Aufklärung und Orientierung**
8. **Prozessoffenheit**
9. **Auf Handlungs- *und* Strukturebene ansetzen**
10. **Adäquate Ressourcenausstattung**

Raum für Fragen und Gespräche



SowiTra - Institut für
sozialwissenschaftlichen Transfer

Mahlowerstr. 24
12049 Berlin

www.sowitra.de
info@sowitra.de



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



SowiTra - Institut für
sozialwissenschaftlichen Transfer

Mahlowerstr. 24
12049 Berlin

www.sowitra.de
info@sowitra.de