



Personalversammlung

2018





Zeit	TOP	Vortragende(r)
10.00	Eröffnung der PV	Joana Latorre
10:10	Tätigkeitsbericht des Personalrates und Aussprache	Joana Latorre
10:30	Work-Life-Balance <i>Was ich und was der Arbeitgeber dafür tun kann.</i>	Joana Latorre
11:00	Informationen der Hochschulleitung mit Aussprache	Prof. Dr. Andreas Zaby Dr. Westerburg
12:00	Aktuelles aus den Gewerkschaften und der Politik	Jana Seppelt, Verdi Matthias Jähne, GEW
Ende 12.30/13: 00	Verabschiedung	Joana Latorre



Neuigkeiten



- Neuer Internetauftritt der HWR
- Neues Intranet
- Blog des PR bleibt bestehen

<https://blog.hwr-berlin.de/personalrat>



Neuigkeiten



- Der PR ist am CS umgezogen

CS Haus B, Raum 4.33



Themen



Zahlen und Fakten

Ziele

Work-Life-Balance



14.06.2017

Berichtszeitraum

26.06.2018



340 Beschäftigte

25 Sitzungen/PR

2 Sondersitzungen

1 Klausurtagung

1 Personalversammlung

Einstellungen - Weiterbeschäftigungen			
Einstellungen Gesamt	75	W	47
		M	28
davon befristet	14	W	37
		M	24
davon unbefristet	61	W	10
		M	4
Zum 01.09.2018: 1 Einstellung eines Auszubildenden			
Höhergruppierungen			
Gesamt	6	W	6
		M	0
Kündigungen/Auflösungen		19	

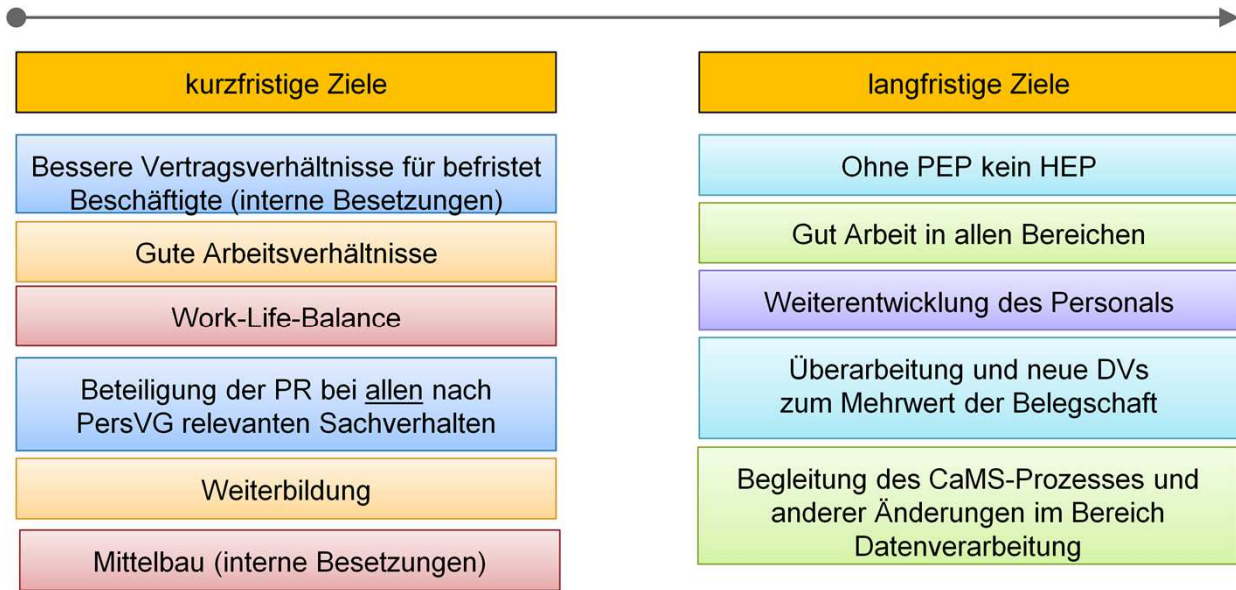
Stellenausschreibungen			
Ausschreibungen Gesamt		92	
davon befristet		72	
davon unbefristet		20	
Stufenfestsetzungen			
Stufe 1	13	W	13
		M	0
Stufe 2 und höher	55	W	37
		M	18
Telearbeit			
Gesamt	44	W	42
		M	2



14.06.2017

Berichtszeitraum

26.06.2018



WORK-LIFE-BALANCE



<https://youtu.be/vvdKnDk1L24?t=4>



WORK-LIFE-BALANCE

=

**GLEICHGEWICHT
ZWISCHEN**

PRIVATLEBEN UND **BERUFSLEBEN**

WORK LIFE BALANCE



Aufgabe
Leistung
Erfolg
Beruf

Fitness
Erholung
Ernährung
Gesundheit

Verwirklichung
Persönlichkeit
Spiritualität
Lebenssinn

Familie
Partner
Freunde
Kontakte

Einkommen
Wohlstand
Vermögen
Finanzen



So mancher betrachtet nur beide Extreme.

Auf der einen Seite das Leben und auf der anderen die Arbeit.

In der realen Welt verschmelzen allerdings diese Bereiche ständig, denn unsere Persönlichkeit wirkt ja in beiden Bereichen gleich und somit beeinflussen uns auch beide, so dass wir das eigentlich nur dafür sorgen müssen, dass in beiden Bereichen die Welt für uns in Ordnung ist, damit sie insgesamt in Ordnung ist.

Egal an welcher Stelle unseres Lebens eine Störung auftritt, sie beeinträchtigt uns und somit auch alles und alle, mit denen wir zu tun haben.

HAPPINESS REPORT 2016



Es gibt elementare Unterschiede in der Gesamtzufriedenheit von Menschen, die man statistisch erheben kann.

Wie Sie sehen, steht Deutschland zwar noch im oberen Bereich der „Zufriedenheitsskala“, aber dennoch auf Platz 16 (von 160).

Der vom Earth Institute der Columbia-Universität New York für die Vereinten Nationen erstellte Bericht umfasst insgesamt 160 Länder. Ausgewertet werden Daten aus den Sozialsystemen und von Befragungen über die Selbstwahrnehmung der Menschen. So fließen etwa die Lebenserwartung, das Bruttoinlandsprodukt, die soziale Unterstützung und ein möglichst geringer Grad an Korruption in einem Land in die Glücksbewertung ein. Der diesjährige Bericht stützt sich auf Daten aus den Jahren 2013 bis 2015.

FOLGEN DES UNGLEICHGEWICHTS



Wenn wir nicht achtsam mit uns umgehen, dann können die Folgen für uns fatal sein.

Und mit uns auch für unsere Familien.

WAS KANN ICH TUN?



In unserer Verantwortung liegt es, all die Möglichkeiten auszuschöpfen, die uns ins Gleichgewicht bringen. Sei es, dass wir Aufgaben teilen, oder gar nicht erst übernehmen. Sei es, dass wir uns – kleine oder größere – Freiräume schaffen, sei es, dass wir uns erreichbare Ziele setzen in allem was wir tun.

Wichtig ist auf jeden Fall, dass wir **achtsam** mit uns umgehen. Wir haben nur ein Leben und das ist kostbar.

Und wenn es uns gute geht, dann geht es auch unserer Umgebung gut.

Gleichgewicht ist ansteckend.

WAS KANN DER ARBEITGEBER TUN?



- Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten und kreative Vertragsgestaltung
- Flexible Kinderbetreuung
- Home Office
- Gleitende Arbeitszeit
- Sabbatical – zusammenhängende Zeit, in der man sich aus dem Arbeitsleben rauszieht, finanziert durch das Ansparen von Arbeitszeit im Vorfeld (75% € zu 100% AZ)
- Staff Mobility
- Förderung von beruflicher Weiterentwicklung/Aufstieg
- Fort- und Weiterbildung
- Ergonomischer Arbeitsplatz
- Sportangebote
- Umwandlung von Gehalt (z.B. Sonderzahlung) in Urlaub
- Etc. pp.

Aber auch finanzielle Anreize und Kompensationen gehören dazu, wenn auch so mancher Arbeitgeber im öffentlichen Dienst meint, dass wir alle ganz idealistisch sind und von Luft und Liebe leben können. Die Realität ist eine andere.

Gleiches Geld für gleiche Arbeit und leistungsgerechte Entlohnung
stehen jederund jedem zu!

WAS KANN DER PERSONALRAT TUN?



- Dienstvereinbarungen
- Fortbildung zu allen relevanten Themen
- Begleitung von Personalgesprächen
- Beratung von FV zur Personalplanung
- Einzelfallberatung der Mitarbeitenden
- Vertretung an beiden Campusen
- Mitglieder der PR aus den unterschiedlichen FBen
- Einsprüche gegen Pauschaleinstufungen
- Begehungen zu Gefährdungsbeurteilungen



**DANKE
FÜR
IHRE/EURE
AUFMERSAMKEIT**