



Kurzporträt



IT-Dienstleistungszentrum Berlin, Anstalt des öffentlichen Rechts

Berliner Straße 112 - 115, 10713 Berlin

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 29.05.2013 bestätigt. Das IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ Berlin) ist der innovative Spezialist für Informations- und Kommunikationstechnik für die Berliner Verwaltung. Es stellt dazu umfassende, innovative IT- und Telekommunikations-Dienstleistungen aus einer Hand bereit. Höchster Technologiestandard, vorausschauende Lösungen, spezifische Beratung, Sicherheit und Kosteneffizienz werden umfassend erfüllt. Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 489 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 41,3 Prozent.

Ziel der Re-Auditierung

Voraussetzung für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg und die Zukunftsfähigkeit des ITDZ Berlin sind leistungsfähige und motivierte, sich mit dem Unternehmen verbunden fühlende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine hohe Arbeitszufriedenheit und ein sich Wohlfühlen bei der Arbeit sind folglich nach wie vor zentrale strategische Ziele. Der Beitrag speziell der Re-Auditierung soll sein, die bestehenden Maßnahmen bedarfsorientiert zu optimieren, noch weiter in den Arbeitsalltag sowie die Unternehmenskultur zu überführen und lebensphasenorientiert auszubauen. Die Interessen und Belange verschiedener Mitarbeitergruppen sollen dabei untereinander und zudem mit den betrieblichen Zielen des ITDZ Berlin angemessen in Ausgleich gebracht werden. Die hohe Arbeitgeberattraktivität soll weiterhin kommuniziert und bewusst gemacht werden und so zur Bindung und Gewinnung von Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen und -situationen beitragen.

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Unternehmensleitbild, Vision, Unternehmensleitsätze zu Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit, Organisation und Qualität mit Bezügen zum Thema
- Flexible Arbeitszeiten
- Familienbedingte Teilzeitarbeit in verschiedensten Modellen
- Freistellung zur Betreuung von Angehörigen
- Möglichkeit zum dezentralen Arbeiten
- Zahlreiche gesundheitsfördernde Angebote und Maßnahmen
- Teamentwicklungsmaßnahmen und Teambildung sowie Teamrunden
- Informationsmittel wie z. B. Mitarbeiterzeitung, Merkblätter und unterschiedlichste anlassbezogene Kommunikationsplattformen
- Führungsentwicklung auch zu Sozial- und Managementkompetenzen
- Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche sowie Vertretungsregelungen
- Personalentwicklungskonzept
- Eltern-Kind-Raum
- Bistro und Sportraum
- Diverse Kommunikationsräume

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Erarbeitung eines Konzeptes zu Auszeiten
- Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements
- Ausbau der Möglichkeiten, dezentral arbeiten zu können
- Weitere Maßnahmen zur internen und externen Kommunikation
- Erarbeiten eines Konzeptes zum Talent Management
- Intensivierung der Schulungen zu Sozial- und Führungskompetenzen
- Einführung eines Führungsfeedbackinstrumentes
- Förderung der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung über diverse Maßnahmen
- Einführung eines Wissens- und Nachfolgemanagements
- Durchführen einer Seminarreihe zum Thema Pflege von Angehörigen und Schaffen einer Austauschplattform
- Schaffen eines Angebots zu psychosozialer Beratung

Stand: 29. Mai 2013