

Hochschule Merseburg		Prüfergebnis *	überprüft durch			Erläuterung
Prüfkriterium			Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
1 Institutionalisation						
1.1	Strategische Verankerung des Themas	2	x	x		<p>Die Hochschule Merseburg ist hinsichtlich der strategischen Verankerung des Themas sehr gut aufgestellt. Das Thema ist verankert in der Zielvereinbarung mit dem Land, dem HEP, dem Gleichstellungsplan, der Studien- und Prüfungsordnung sowie den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen. Die Integration des Themas in das Leitbild der Hochschule ist geplant. Die Themenverantwortung liegt im Rektorat.</p> <p>Mit Ablauf der Reauditierung endet allerdings auch die wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle zur Koordination der fgh. So wird die fgh zwar als Linien- und Querschnittsaufgabe eingesteuert, die hierfür notwendigen Strukturen sind jedoch neu zu institutionalisieren.</p>
1.2	Aufgenommen in Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente	2	x	x	x	<p>Bei der Abstimmung der Aufgaben im Team wird auf die familiären Belange Rücksicht genommen, ebenso bei der Terminierung von Sitzungen und Besprechungen.</p> <p>Familienbedingte Freistellungen werden von der Personalstelle begleitet. Im Rahmen der Personalgespräche können Vereinbarkeitsbelange thematisiert werden. Es gibt einen entsprechenden Leitfaden. Die Durchführung ist und soll freiwillig sein. Allerdings werden aktuell Teamgespräche zur Erörterung der strategischen Ausrichtung oder auch von Vereinbarkeits- und Belastungsfragen institutionalisiert.</p> <p>Der Berufsleitfaden wird unter Berücksichtigung des Themas aktuell überarbeitet. Führungskräfteentwicklung auch mit Bezug zum Thema findet vor allem im Rahmen der hochschuleigenen WB-Akademie statt.</p>
1.3	Dienstvereinbarungen und Ordnungen (Studienordnungen etc.) beinhalten Aspekte der Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie	2	x	x		<p>Die zentralen Instrumente der flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung sind über Dienstvereinbarungen formal begründet, ebenso formal begründet sind in Form des Nachteilparagrafen und der Regelungen zum Urlaubssemester die Möglichkeiten einer familiengerechten Studiengestaltung.</p> <p>Darüber hinaus hat die HOME eine eigene Richtlinie zur Einhaltung der Diskriminierungsfreiheit sowie einen Leitfaden zur Willkommenskultur unter Aufnahme der fgh verabschiedet.</p>

1.4	Kommunikationsstrukturen aufgebaut, eingehalten und genutzt	2	x	x	x	Die Hochschule nutzt die vorhandenen Informationskanäle und Kommunikationsstrukturen (Gremienstrukturen) gezielt auch zur themenspezifischen Informationsweitergabe und Kommunikation. Angesichts der Größe der Hochschule werden viele Themen darüber hinaus auf informellen und kurzem Weg kommuniziert und geklärt. Der eher familiäre Charakter der HOME wird sowohl von den Führungskräften als auch den Beschäftigten und Studierenden sehr geschätzt. Die Kommunikationskultur wird insgesamt als sehr offen und wertschätzend beschrieben.
1.5	Verknüpfung/ Vernetzung innerhalb der Hochschule	2	x	x		Die fgh ist strukturell verzahnt mit den Themen Diversity Management und IQM und wird in den verschiedenen für das Thema relevanten Organisationseinheiten berücksichtigt. Des Weiteren arbeitet die Koordinatorin eng mit der AG Gesundheit und der AG Campus Kids zusammen und war auch in die Erarbeitung der Richtlinien zum respektvollen und fairen Umgang an der Hochschule eingebunden. Die Koordinatorin für das audit ist direkt dem Rektorat unterstellt. Potenzial besteht noch hinsichtlich der Berücksichtigung des Themas in weiteren Monitoring- und Controllingprozessen.
1.6	Operative Verankerung des Themas	2	x	x		In den letzten drei Jahren lag die operative Themenverantwortung für fgh und audit bei einer eigenen, im Rektorat angesiedelten Projektkoordinatorin. Die Stelle läuft zum Ende des aktuellen Auditierungszeitrahmens aus.
1.7	Feste/r Ansprechpartner/in für das Personal zur Thematik vorhanden	2	x	x	x	Die HS Merseburg hat ein virtuelles Familienbüro etabliert, das über eine eigene Lotsen- und Beratungsfunktion verfügt. Für das Personal ansprechbar sind die Mitarbeiter*innen des Dezernats Personal, die GBA, der Personalrat sowie die Diversity-Beauftragte.
1.8	Feste/r Ansprechpartner/in für die Studierenden zur Thematik vorhanden	2	x	x	x	Die HS Merseburg hat ein virtuelles Familienbüro etabliert, das über eine eigene Lotsen- und Beratungsfunktion verfügt. Für die Studierenden gibt es die diversen Beratungsstellen beim Studierendenwerk, das eine Zweigstelle direkt auf dem Campus unterhält. Darüber hinaus wenden sich besonders die Studierenden mit dem Wunsch nach persönlicher Beratung auch an die Koordinatorin der fgh. Bei Nachfragen zur Umsetzung des Nachteilsausgleichs für Studierende mit Familie können sich die Studierenden auch an die allgemeine Studienberatung wenden. Bei Betreuungsbedarfen sind CampusKids direkt anzusprechen.
1.9	konstante, gut zugängliche Informationsmöglichkeiten für das Personal vorhanden	2	x	x	x	

1.10	konstante, gut zugängliche Informationsmöglichkeiten für die Studierenden vorhanden	2	x	x	x	Wie die Beschäftigten finden auch die Studierenden Informationen zur fgh im Internet und auf den Seiten für die Studierenden. Auch sie erhalten anlassbezogene Berichte über die Hochschulzeitung, über Newsletter und Rundmails. Handlungsbedarf besteht vor allem hinsichtlich einer noch zielgruppenspezifischeren Ansprache der Studierenden.
1.11	Nutzung Zertifikatslogo intern und extern	2	x	x		Das Logo findet sich auf den Internetseiten der Hochschule sowie in Ausschreibungen und wird grundsätzlich im Personalmarketing genutzt.
1.12	Partnerschaften / Kooperationen (extern)	2	x	x		Die Projektkoordination „Familienfreundliche Hochschule“ ist im Lokalen Bündnis für Familie Saalekreis aktiv und engagiert sich in spezifischen regionalen Arbeitsgruppen innerhalb der Landkreise Saalekreis und Burgenlandkreis.

Hochschule Merseburg	Prüfresultat *	überprüft durch			Erläuterung
		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
Prüfkriterium					
2 Durchdringungsgrad & gelebte Kultur					
2.1 Lebensphasenorientierung	2	x	x		Die Hochschule Merseburg adressiert mit der fgh alle Lebensphasen. In den Familienbegriff einbezogen sind: Eltern und Alleinerziehende und ihre Kinder, Patchworkfamilien, Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, Ehepaare und Paare in Lebensgemeinschaften. Die Aufzählung ist nicht durch Ausschließlichkeit charakterisiert. Sie kann bedarfsangemessen und einzelfallbezogen erweitert werden. Das Thema Pflege sollte weiter gezielt adressiert werden.
2.2 Einbezug beider Geschlechter / Lösungen bzw. Angebote für beide Geschlechter vorhanden	2	x	x		Die Hochschule Merseburg adressiert mit der fgh Frauen wie Männer. Aktive Vaterschaft gewinnt auch an der HS Merseburg an Bedeutung.
2.3 Einbezug aller Hierarchieebenen / Lösungen bzw. Angebote für alle Hierarchieebenen vorhanden	2	x	x		Die HS Merseburg adressiert alle Hierarchieebenen, Beschäftigte, Führungskräfte und Professor*innen.
2.4 Einbezug aller Hochschulbereiche / Lösungen bzw. Angebote für alle Hochschulbereiche vorhanden	2	x	x		Die HS Merseburg adressiert alle Hochschulbereiche, Verwaltung, Wissenschaft und ZE.
2.5 Einbezug aller Statusgruppen / Lösungen bzw. Angebote für alle Statusgruppen vorhanden	2	x	x		Die HS Merseburg adressiert mit der fgh Studierende sowie Beschäftigte in Verwaltung und Wissenschaft in gleicher Weise.
2.6 Durchdringungsgrad in den Fakultäten / Fachbereichen	2				
2.7 Bekanntheitsgrad der familiengerechten Ausrichtung bei Führungskräften	2	x	x	x	Die familiengerechte Ausrichtung der HS ist bei den Führungskräften der Verwaltung vollumfänglich bekannt, bei den Professor*innen nahezu vollumfänglich.
2.8 Bekanntheitsgrad der Angebote bei Führungskräften	2	x	x	x	Die Führungskräfte in der Verwaltung sind auch hinsichtlich der konkreten Angebote sehr gut informiert. Auf Seiten der Professor*innen hat sich der Informationsstand in den letzten Jahren verbessert. Auf der Webseite der fgh findet sich ein eigener Button für die Führungskräfte, der auf Informationen, Unterstützungsangebote und Anlaufstellen verlinkt. Die kontinuierliche Informationsausstattung bleibt jedoch Daueraufgabe.

2.9	Bekanntheitsgrad der familiengerechten Ausrichtung beim Personal	3	x	x		Es ist allenthalben bekannt, dass die Hochschule familiengerechte Hochschule ist. Die Hochschule wird auch aufgrund der Zertifizierung in der Öffentlichkeit und auf dem Bewerbermarkt mehr und mehr in ihrer familienbewussten Ausrichtung wahrgenommen.
2.10	Bekanntheitsgrad der Angebote beim Personal	2	x	x	x	Dem Personal ist bekannt, welche Vereinbarkeit unterstützenden Maßnahmen die Hochschule vorhält. Am geringsten ist der Wissenstand bei den befristet Beschäftigten.
2.11	Bekanntheitsgrad der familiengerechten Ausrichtung bei Studierenden	2	x	x	x	Dem Großteil der Studierenden ist bekannt, dass die Hochschule familiengerechte Hochschule ist. Das Thema wird insbesondere durch CampusKids sichtbar gehalten. Darüber hinaus wird sowohl auf hochschulöffentlichen zielgruppenspezifischen Veranstaltungen wie Studieninformationstag oder dem Erstsemesterfrühstück auf die familiengerechte Ausrichtung der Hochschule aufmerksam gemacht.
2.12	Bekanntheitsgrad der Angebote bei Studierenden	1	x	x	x	Über die konkreten Angebote sind in der Regel nur die Studierende informiert, die Familie haben. Erste Informationsquellen sind dann das Internet und die Beratungsstellen, welche wiederum seit Freischaltung des virtuellen Familienbüros deutlich bekannter geworden sind.
2.13	Nutzungsgrad der Angebote	2	x	x	x	<p>Die Maßnahmen werden sehr gut genutzt und auch wertgeschätzt, neue Maßnahmen sind gut umgesetzt. Insgesamt sind die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung sowie jene der flexiblen Studiengestaltung an der HOME als sehr gut zu bewerten. Die Umsetzung wird unterstützt und auf einen guten Ausgleich der dienstlichen und familiären Belange geachtet.</p> <p>Die Studierenden wenden sich bei Fragen zusehends auch an die Koordinatorin für die fgh, wodurch auch auf Seiten der Studierenden die Inanspruchnahme von Flexibilisierungsmöglichkeiten gestiegen ist.</p> <p>Hochschulweit besonders großer Wertschätzung erfreuen sich die CampusKids, die mit ihren flexiblen Betreuungsangeboten Studierenden wie wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen vorbildlich entlasten. Darüber hinaus werden auch die Ferienangebote gut genutzt.</p> <p>Weiterhin Bedarf gibt es bei der Unterstützung der befristet Beschäftigten.</p>

2.14	Bedarf des Personals ist bekannt / wird erhoben	2	x	x	<p>Die Unterstützungsbedarfe wurden im letzten Umsetzungszeitraum im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung zur Re-Auditierung über die Nutzung, Sichtbarkeit und Zufriedenheit mit der familiengerechten Hochschule und der Diskussion der Ergebnisse auf einer hochschulöffentlichen Veranstaltung erhoben.</p> <p>Darüber hinaus fanden 2016 ergänzende qualitative Interviews statt. Die fgh war auch Thema der Belastungsbefragung, die aktuell ausgewertet und weiteren Aufschluss über den Bedarf des Personals geben wird.</p> <p>Darüber hinaus etabliert sich zusehends eine Arbeitskultur, in der die Beschäftigten mit Familie inkl. der Teilzeitbeschäftigten in die Gestaltung von Termin- und Ablaufplänen sowie der Arbeitszeit eingebunden werden</p>
2.15	Bedarf der Studierenden ist bekannt / wird erhoben	2	x	x	<p>Die fgh ist in das IQM eingebunden, worüber auch regelmäßig die Bedarfe der Studierenden erfasst werden. Zudem hatten auch die Studierenden die Möglichkeit, an der wissenschaftlichen Begleitforschung teilzunehmen und ihre Zufriedenheit mit der fgh bzw. bestehende Handlungsbedarfe zu hinterlegen.</p> <p>Es wäre sinnvoll, die Befragung im Sinne eines kontinuierlichen Controllings in abgespeckter Form zu wiederholen.</p>
2.16	Zielgruppenspezifische Ausgestaltung und Kommunikation der Angebote	2	x	x	<p>Die fgh ist differenziert für Führungskräfte, Beschäftigte in der Verwaltung, Beschäftigte in der Wissenschaft und für Studierende ausgestaltet und kommuniziert.</p> <p>Die Reviews haben allerdings ergeben, dass sowohl die Studierenden als auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf befristeten Stellen einer weiteren und gezielteren proaktiven Ansprache bedürfen.</p>

Hochschule Merseburg	Prüfergebnis *	überprüft durch			Erläuterung
Prüfkriterium		Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
3 Einbezug der Führungskräfte		wissenschaftl. Bereich techn.-admin. - Bereich			Bitte die Erläuterung ausdifferenzieren nach wissenschaftl. und techn.-administrativem Bereich.
3.1 Bedarfe der Führungskräfte zur Gestaltung der eigenen Vereinbarkeit sind bekannt / werden erhoben	2	x	x	x	Die fgh ist differenziert für Führungskräfte, Beschäftigte in der Verwaltung, Beschäftigte in der Wissenschaft und für Studierende ausgestaltet und kommuniziert. Die Reviews haben allerdings ergeben, dass sowohl die Studierenden als auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf befristeten Stellen einer weiteren und gezielteren proaktiven Ansprache bedürfen.
	2	x	x	x	
3.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Führung und Familie sind vorhanden	2	x	x	x	Führungskräfte aus Verwaltung und Wissenschaft profitieren in erster Linie von den bestehenden Möglichkeiten der Zeit- und Ortsflexibilisierung. Professor*innen profitieren zudem von der Berücksichtigung von Familienzeiten in Berufungsverfahren laut Berufungsleitfaden und dem Dual-Career-Service. Zudem besteht die Möglichkeit zur Professur in Teilzeit.
	2	x	x	x	
3.3 Kommunikationsstrukturen mit Führungskräften sind vorhanden und werden regelmäßig genutzt	2	x	x		Die Rektoratsmitglieder kommunizieren regelmäßig mit den Führungskräften im Rahmen der Dezernats- und Dekan*innenrunden. Rektorat und Gleichstellungsbeauftragte agieren auch den Führungskräften gegenüber als Promotor*innen. Die kontinuierliche Kommunikation mit den Führungskräften und vor allem mit den Professor*innen bleibt Daueraufgabe.
	2	x	x		
	2	x	x	x	

<p>3.4 Akzeptanz der Thematik bei Führungskräften ist vorhanden</p>	<p>2</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Mit der Auditierung, der Formalisierung von Maßnahmen und der Institutionalisierung des familienbewussten Führens als Führungsaufgabe ist in den letzten Jahren auch die Akzeptanz der Thematik gestiegen.</p> <p>Insgesamt ist ein deutlich bewussterer Umgang mit dem Thema festzustellen. Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie auch schon vor der Auditierung unterstützt haben, wurden gebündelt. Deren bewusste Einordnung als Bausteine der familiengerechten Hochschule hat deren Wertschätzung und Wahrnehmung auf gute Weise befördert. Auch haben sich die Bürokratisierung und Standardisierung von Verfahrensabläufen als Vorteil erwiesen. Sie beförderten interne Gespräche und die strukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema.</p> <p>Es ist davon auszugehen, dass mit Überarbeitung des Leitbilds und der Formulierung von Kernbotschaften zur fgh weitere Diskussionen stattfinden werden und sich die fgh weiter in der Führungskultur etabliert. Die Einbindung der Führungskräfte und Professor*innen bleibt Daueraufgabe.</p>
<p>3.5 Anforderungen an Führungskräfte bezogen auf Thematik sind verankert und / oder kommuniziert</p>	<p>2</p>	<p>x</p>	<p>x</p>		<p>Die Anforderungen der fgh sind in die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen eingeflossen und sind in Sachen Zeit- und Ortsflexibilisierung über die Dienstvereinbarungen definiert.</p> <p>Darüber hinaus positioniert sich der Rektor regelmäßig dahingehend, dass die fgh in einem guten Ausgleich der Interessen und dem gegenseitigen Geben und Nehmen umgesetzt werden soll. Zudem sind die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf den Webseiten des Dezernats Personal veröffentlicht.</p> <p>Im Rahmen der abschließenden Erarbeitung des Leitbilds sollen auch die Prämissen des Rektorats in Sachen fgh weiter transparent gemacht werden.</p>
<p>3.6 Bedarfe der Führungskräfte zur Gestaltung der Vereinbarkeit für das Personal sind bekannt / werden erhoben</p>	<p>2</p>	<p>x</p>	<p>x</p>		<p>Sie werden im Rahmen von Verbesserungsprozessen und im direkten Austausch erfasst.</p>

3.7 Bedarfe der Führungskräfte zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Studierenden sind bekannt / werden erhoben	2	x	x		Die administrativen Anforderungen werden operativ geklärt.
	2	x	x		
3.8 Angebote zur Unterstützung der Führungskräfte zur Umsetzung der Anforderungen sind vorhanden	2	x	x		Die HS Merseburg unterstützt mit themenbezogenen Seminaren und Trainings im Rahmen der HOME-Akademie. Die Einführungsveranstaltung für Neuberufene thematisiert auch Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gleichstellung. Darüber hinaus ist es jederzeit möglich, sich bei bestehenden Herausforderungen auf kurzem Weg mit dem Rektorat rückzukoppeln, das dann bei der Suche nach Lösungen unterstützt.
	2	x	x		

Hochschule Merseburg		Prüfergebnis *	überprüft durch			Erläuterung
Prüfkriterium			Bericht	Review Rahmen	Review Kultur	
4 Controlling, Evaluation, Weiterentwicklung						
4.1	Hochschulrelevante Kennzahlen zur Thematik stehen zur Verfügung und werden bewertet/ genutzt	2	x	x		Sie werden im Rahmen des audit, des IQM, der wissenschaftlichen Begleitforschung zum audit und der Mitarbeiterbefragung generiert.
4.2	Maßnahmen / Angebote werden evaluiert	2	x	x		Die Evaluation erfolgt im Rahmen des audit, des IQM, der Mitarbeiterbefragung, der wissenschaftlichen Begleitforschung sowie im Rahmen der persönlichen Beratungen.
4.3	Ergebnisse der Evaluation werden zur Gestaltung der familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen genutzt	2	x	x		Die Weiterentwicklung der fgh erfolgt als KVP. Entscheidend hierfür ist die enge Verzahnung von fgh und QM.
4.4	Rückkoppelung zur strategischen Zielsetzung erfolgt	2	x	x		Dies erfolgt im Rahmen der audits und u.a. der wissenschaftlichen hochschulinternen Begleitforschung zum audit.
4.5	Hochschule steuert selbstständig die Weiterentwicklung der familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen	2	x	x		Die Weiterentwicklung der fgh wird als KVP verfolgt.

Hochschule Merseburg		
Prüfkriterium		Erläuterung
5 Zielvereinbarung		
5.1 Einschätzung der Zielerreichung der letzten Zielvereinbarung	Großteil	Die Hochschule Merseburg konnte in den letzten drei Jahren weitere solide Fortschritte in Sachen fgh erzielen. So werden die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung in einem gutem Ausgleich der Interessen umgesetzt. Eine familiengerechte Sitzungs- und Besprechungskultur hat sich etabliert. Fortschritte wurden auch bei der Unterstützung der Studierenden mit Familie erzielt. Der Großteil der Dozierenden ist um Entlastung und bevorzugte Platzvergabe bemüht. Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften hat sich eine eigene familienfreundlichen Studiengruppe etabliert. Die Einrichtung einer eigenen Koordinierungsstelle zur fgh war ein Meilenstein in Richtung Institutionalisierung, ebenso wie deren Anbindung an das Rektorat und die Verzahnung mit dem QM und dem Diversitymanagement. Die fgh wird an der HS mehr und mehr als KVP verstanden und entsprechend gesteuert. Ebenso ist es gelungen eine dauerhafte Informationsstrategie zu etablieren, die Einrichtung der Webseite "Virtuelles Familienbüro" mit Lotsen- und Verlinkungsfunktion hat sich als erfolgreiches Modell erwiesen. Mit Aufnahme des Themas in die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen konnte die Durchdringung der Fakultäten deutlich verbessert werden. Familienbewusstes Führen wird mehr und mehr zum selbstverständlichen Bestandteil des täglichen Führungshandelns. Das wichtige Projekt CampusKids zur Entlastung studierender Eltern konnte konsolidiert werden.
5.2 Handlungsempfehlungen		Das Potential an konkreten Entlastungsmaßnahmen dürfte im Wesentlichen ausgeschöpft sein. Wesentliches Ziele für die Reauditierung sind: die vorhandenen Maßnahmen zu konsolidieren, die Förderung eines familienbewussten Führungsverhaltens und die Informationsausstattung als Daueraufgaben weiter zu führen und die Umsetzungsstruktur nachhaltig zu sichern. Besonderes Augenmerk sollte auf die weitere Optimierung der Informationspolitik gelegt werden.
5.3 Themenstellung des Vertiefungsmoduls		Weiterführung und Optimierung der themenbezogenen Informationsstrategie

5.4 Bewertung der neuen Zielvereinbarung		Die neuen Ziele und Maßnahmen scheinen geeignet, das bestehende sehr gute Niveau an Familienfreundlichkeit über die nächsten Jahre zu sichern. Bestehende Handlungsbedarfe in den Handlungsfeldern Information und Kommunikation werden aufgegriffen, der Service für Familie sowohl mit Blick auf Kinderbetreuung als auch der Pflege weiter ausgebaut. Zentral wichtig ist die weitere strukturelle Verankerung.
<i>Erstellung der neuen Zielvereinbarung</i>	mit Hilfe der Auditorin /des	
<i>Zielvereinbarung greift Prüfergebnisse und Empfehlungen auf</i>	Ja	
<i>Neue Zielvereinbarung unterstützt Zielsetzung des Konsolidierungsverfahrens</i>	Ja	

6 Empfehlung			
6.1 Empfehlen Sie die Bestätigung des Zertifikates?*	Ja	<input checked="" type="checkbox"/>	Die Zielvereinbarung arbeitet den formalen Verfahrensanforderungen weiter zu, greift bestehende Handlungsbedarfe auf und entspricht den Möglichkeiten der Hochschule.
	Ja, mit Einschr.	<input type="checkbox"/>	
	Nein	<input type="checkbox"/>	