

Zielvereinbarung

zur Erlangung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Senatorin für Bildung und Wissenschaft Bremen

Auditierung

Auditor/Auditorin:

Martina Arnold

Datum:

18.02.2015

Präambel

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft positioniert sich mit dem audit als familienbewusste Arbeitgeberin. Vorhandene Impulse werden verstetigt und weiterentwickelt und Familie und Karriere werden möglich gemacht. Führungskräfte unterstützen diese Entwicklung. Es wird zudem eine weitere Flexibilisierung im Arbeitsalltag angestrebt, wodurch eine höhere Zufriedenheit der Beschäftigten sowie ein besseres Personalmarketing erreicht werden. Die vorhandenen Ressourcen der Beschäftigten werden besser genutzt und ihre Weiterentwicklung gefördert. Dabei findet der Gender-Aspekt Berücksichtigung und neue Väter- und Mütterrollen werden thematisiert. Die bereits vorhandenen Angebote zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit werden erneut kommuniziert. Es gilt, pragmatische Lösungen zu finden mit einem klaren Signal nach außen.

Ein Kulturwandel - als wichtigste Säule zur Umsetzung der angestrebten Ziele - ist gewollt und wird initiiert.

1. HF1: Arbeitszeit

1.1 Ziel: Nach einer Freistellung aus familiären Gründen ist die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz, soweit gewünscht, möglich.

Messkriterium: *Konkrete Beispielfälle, interne Kommunikation*

1.1.1 Maßnahme:

Bei allen Freistellungen aus familiären Gründen bis zu einem Jahr wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz, soweit gewünscht, ermöglicht.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

1.1.2 Maßnahme:

Alle Möglichkeiten zur kurzfristigen, befristeten Besetzung des Arbeitsplatzes werden ausgeschöpft.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Der Informationsfluss ist für alle Mitarbeiterinnen sichergestellt.

Messkriterium: *Mitarbeiterbefragung*

2.1.1 Maßnahme:

Es werden Besprechungsprotokolle geführt und für alle - insbesondere Beschäftigte in Teilzeit - einsehbar hinterlegt.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.1.2 Maßnahme:

Familienbewusste Besprechungszeiten werden sichergestellt. Nur nach Rücksprache finden Besprechungen außerhalb der festgesetzten Präsenzarbeitszeiten statt.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.2 Ziel: Die familiäre Situation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird durch die Führungskräfte berücksichtigt.

Messkriterium: *Mitarbeiterbefragung*

2.2.1 Maßnahme:

Führungskräfte werden angehalten, bei der Terminplanung, die familiäre Situation zu berücksichtigen.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.2.2 Maßnahme:

Es werden familienbewusste Arbeitsabläufe, wie etwa feste Anfangs- und Endzeiten von Besprechungen, sichergestellt. Auch bei Abgabeterminen für Arbeitsaufträge werden die festgelegten Arbeitszeiten berücksichtigt.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.2.3 Maßnahme:

Die Dienststellenleitung kalkuliert Verfügbarkeiten realistisch ein.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Alternierende Telearbeit ist möglich.

Messkriterium: *Konkrete Fälle und Beantragungen.*

3.1.1 Maßnahme:

Die Erfahrungen der ersten Pilotanwenderin werden ausgewertet.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

3.1.2 Maßnahme:

Es wird ein Konzept entwickelt, in dem die Kriterien sowie das Verfahren von Telearbeit dargestellt sind.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

3.1.3 Maßnahme:

Führungskräfte werden in das Verfahren eingebunden, um für alle KollegInnen eine Transparenz über vorliegende Telearbeitsanträge herzustellen.

Zielgruppe: Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 1

3.1.4 Maßnahme:

Die technischen Möglichkeiten für Telearbeit werden geschaffen.

Zielgruppe: Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 1

3.1.5 Maßnahme:

Die vorhandene Dienstvereinbarung "Telearbeit" wird für das Ressort umgesetzt.

Zielgruppe: Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 1

3.1.6 Maßnahme:

Die Erreichbarkeit von Beschäftigten, die an der Telearbeit teilnehmen, wird geklärt und kommuniziert.

Zielgruppe: Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 1

3.2 Ziel: Mobiles Arbeiten ist möglich.

Messkriterium: Konkretes Angebot und Inanspruchnahme.

3.2.1 Maßnahme:

Leihlaptops werden zur Verfügung gestellt und die Möglichkeit wird entsprechend kommuniziert.

Zielgruppe: Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 1

3.2.2 Maßnahme:

Es erfolgt eine Anrechnung des mobilen Arbeitens auf die Arbeitszeit.

Zielgruppe: Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde

Umsetzung bis: Bericht 1

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: In der Behörde ist ein Ansprechpartner/ eine Ansprechpartnerin für das Thema "Familie" benannt und bekanntgegeben.

Messkriterium: *Mitarbeiterbefragung, AnsprechpartnerIn ist benannt und kompetent im Thema.*

4.1.1 Maßnahme:

Es wird eine Ansprechpartnerin/ ein Ansprechpartner für Familien- und Pflegefragen installiert.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.2 Maßnahme:

Die Zuständigkeiten des Referats 11 (Personalmanagement) werden kommuniziert.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2 Ziel: Die interne Kommunikation ist optimiert.

Messkriterium: *Mitarbeiterbefragung*

4.2.1 Maßnahme:

Alle Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden kommuniziert. Es wird ein Informationsbereich im Intranet eingerichtet.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2.2 Maßnahme:

Die Mitarbeiter werden automatisiert auf "News" hingewiesen.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2.3 Maßnahme:

Der Informationsbereich im Intranet bietet die Möglichkeit zur Kommunikation von Best Practice-Beispielen.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2.4 Maßnahme:

Alle Beschäftigten werden angesprochen, ihre Erfahrungsberichte - zum Beispiel aus der Elternzeit - in einem Interview im Intranet zu kommunizieren.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Es finden Führungskräftebildungen statt, in denen das Themenfeld "Beruf und Familie" vertieft erörtert wird.

Messkriterium: *Schulungs-Programm und Resonanz/ TN-Liste*

5.1.1 Maßnahme:

Bei allen Führungskräftebildungen werden Vereinbarkeitsthemen integriert.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.2 Maßnahme:

Führungskräfte werden im wertschätzenden Umgang mit MitarbeiterInnen geschult.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.3 Maßnahme:

Die regelmäßig Durchführung von Führungskräftebildungen wird sichergestellt.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.4 Maßnahme:

Es wird ein Leitbild für Führungskräfte entwickelt, in dem die Vereinbarkeitsthemen integriert sind.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.1.5 Maßnahme:

Die Erwartungshaltung an Führungskräfte aus der Auditierung wird kommuniziert.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.6 Maßnahme:

Von den Führungskräften wird ein Verfahren zum Umgang mit kurzfristigen Ausfällen aus familiären Gründen entwickelt.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.2 Ziel: Es finden Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Führungskräfte zum Führen von Jahresgesprächen statt.

Messkriterium: *Schulungsprogramm, TN-Listen*

5.2.1 Maßnahme:

Alle Beschäftigten werden über die Inhalte und den Ablauf eines Jahresgesprächs informiert.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.2.2 Maßnahme:

Es wird ein einheitlicher Leitfaden zum Führen von Jahresgesprächen entwickelt bzw. der von der Senatorin für Finanzen entwickelte Leitfaden wird umgesetzt.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.2.3 Maßnahme:

Alle Führungskräfte werden verpflichtend angehalten, ein Jahresgespräch zu führen.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.3 Ziel: Ein Mentoren-Programm für Führungskräfte ist umgesetzt.

Messkriterium: *Mentoren-Programm, TN-Liste*

5.3.1 Maßnahme:

Ein individuelles Mentoring-Programm für neue Führungskräfte wird entwickelt.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

5.4 Ziel: Führung in Teilzeit ist möglich.

Messkriterium: Konkrete Fälle, Erfahrungen

5.4.1 Maßnahme:

Es wird ein Konzept zur Umsetzung von Führungsaufgaben in Teilzeit entwickelt.

Zielgruppe: Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 2

5.4.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob ein Modell für Jobsharing bei Führungspositionen möglich ist.

Zielgruppe: Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 2

5.4.3 Maßnahme:

Eine Anpassung des Arbeitsvolumens an die reduzierte Arbeitszeit wird vorgenommen.

Zielgruppe: Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 2

5.5 Ziel: Alle Führungskräfte unterstützen die Vereinbarkeitsthemen.

Messkriterium: Konkrete Fälle/ Rückmeldungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5.5.1 Maßnahme:

Es werden Checklisten für besondere Fälle erarbeitet (Umgang mit Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeit, etc.)

Zielgruppe: Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 2

5.5.2 Maßnahme:

Die Führungskräfte erhalten kurz gehaltene Informationen zu den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen bei Vereinbarkeitsthemen (gesetzliche Ansprüche)

Zielgruppe: Alle Führungskräfte der senatorischen Behörde.

Umsetzung bis: Bericht 2

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: Das Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" ist ins Bewerbungsverfahren integriert.
Messkriterium: *Leitfaden Bewerbungsverfahren, Ausschreibungen*

6.1.1 Maßnahme:

Sozialkompetenz und Führungskompetenz finden neben fachlicher Kompetenz bei der BewerberInnenauswahl Berücksichtigung. Die Sozial- und Führungskompetenz wird bereits in der Ausschreibung gefordert.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.1.2 Maßnahme:

Es wird ein Leitfaden zur Sicherstellung eines einheitlichen Auswahlvorganges erarbeitet, in dem auch Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert werden.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.1.3 Maßnahme:

Es werden Schulungen sowie Einzelberatungen zur Unterstützung bei Auswahlvorgängen angeboten.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2 Ziel: Inhouse-Schulungen sind familienbewusst organisiert.
Messkriterium: *Ausschreibungen, Anmeldungen*

6.2.1 Maßnahme:

Eigene Inhouse-Schulungen werden zu familienfreundlichen Zeiten angeboten.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2.2 Maßnahme:

Der Anspruch auf Fortbildung aller Beschäftigten wird von der obersten Leitungsebene ins Haus und speziell an die Führungskräfte kommuniziert.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.3 Ziel: Das Handlungsfeld Work-Life-Balance des Personalentwicklungskonzeptes der Freien Hansestadt Bremen ist umgesetzt.
Messkriterium: *PE-Konzept - konkrete Maßnahmen, Erfahrungen in der Umsetzung*

6.3.1 Maßnahme:

Das Handlungsfeld Work-Life-Balance des Personalentwicklungskonzeptes der Freien Hansestadt Bremen wird mit konkreten Maßnahmen gefüllt und umgesetzt.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

6.4 Ziel: Bei Neueinstellungen wird die familiäre Situation, im Rahmen der gesetzlichen Regelungen, berücksichtigt.

Messkriterium: *Protokolle, konkrete Fälle*

6.4.1 Maßnahme:

Karriere mit Kind und weiteren Familienaufgaben wird ermöglicht.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

6.4.2 Maßnahme:

Soziales privates Engagement wird wertschätzend berücksichtigt.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Eine Unterstützung bei zu pflegenden Angehörigen ist sichergestellt.

Messkriterium: *Konkrete Unterstützungsangebote, Erfahrungen/Resonanz*

8.1.1 Maßnahme:

Es wird eine Vortragsreihe zu Pflege Themen organisiert.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.1.2 Maßnahme:

Informationsmaterial von Pflegestellen wird zusammengestellt und den Beschäftigten angeboten.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.1.3 Maßnahme:

Im Intranet wird eine Übersicht mit häufig gestellten Fragen (FAQ) zu Pflege Themen zur Verfügung gestellt.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

8.1.4 Maßnahme:

Im Familienthemenportal werden alle Informationsquellen zusammengeführt.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.2 Ziel: Eine Unterstützung bei Kinderbetreuung ist sichergestellt.

Messkriterium: *Vorhandene Angebote, Inanspruchnahme*

8.2.1 Maßnahme:

Es werden Kooperationen zur Kinder-Notfallbetreuung aufgebaut.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.2.2 Maßnahme:

Die Ferienbetreuungsangebote aller Bremer Anbieter werden kommuniziert.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.2.3 Maßnahme:

Mobile Spielkisten werden angeschafft und zentral für alle Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Zielgruppe: *Alle MitarbeiterInnen der senatorischen Behörde.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsstrategie und -struktur


Zur Umsetzung der Zielvereinbarung wird eine Projektleitung mit entsprechenden Kapazitäten benannt. Zur Umsetzung einzelner Maßnahmen werden Projektgruppen gegründet. Diese werden sich nach einem vorzulegenden Zeitplan regelmäßig treffen. Die Führungskräfte sind über die Mitarbeit ihrer Beschäftigten informiert. Es wird auch darauf geachtet, dass Führungskräfte in die Umsetzung eingebunden werden.

Darüber hinaus wird die Zuständigkeit des Referates 11 (Personalmanagement) kommuniziert.

Um zügig Informationen zu Familienfragen für alle Beschäftigten zur Verfügung stellen zu können, wird ab April 2015 eine Gruppe von Studierenden eine Intranetseite "Beruf und Familie" gestalten und mit ersten Inhalten füllen. Im März 2015 beginnt eine Inhouse-Führungskräfteschulung für die Referatsleitungsebene. In drei Modulen (jeweils zweitägig) werden Führungskompetenzen vermittelt. Die Ergebnisse des Auditierungsworkshops werden dort bereits einfließen.

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen sowie der Umsetzungsstrategie und -struktur einverstanden.

Gerd-Rüdiger Kück
Name
Staatsrat
Funktion


Unterschrift
23.02.2015
Datum
Bremen
Ort

