

# Zielvereinbarung

## zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

---

**Stadt Rheinstetten**

**Re-Auditierung**

**Auditor/Auditorin:**

Frau Sabine Weigel

**Datum:**

01.07.2019

## **Präambel**

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Steigerung und der Erhalt ihrer Gesundheit sind uns wichtig. Durch die entwickelten Maßnahmen soll die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten in allen Lebens- und Erwerbsphasen erhalten bzw. ausgebaut werden.

Familie findet da statt, wo Menschen mit enger persönlicher Bindung Verantwortung füreinander übernehmen und ist nicht auf eine verwandtschaftliche oder gesetzlich legitimierte Lebensgemeinschaft beschränkt.

Wir ermöglichen Zeitsouveränität und setzen dabei auf die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies ist die Grundlage in einem ausgeglichenen Verhältnis von Geben und Nehmen. Dabei beachten wir, dass die Aufgabenerfüllung für unsere Bürgerinnen und Bürger gewährleistet ist.

Wir sind als Arbeitgeberin in einer Vorbildfunktion und setzen ein politisches Signal. Dazu trägt das audit berufundfamilie zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei und unterstützt uns, qualifiziertes Personal zu finden und zu binden.

## 1. HF1: Arbeitszeit

**1.1 Ziel:** Es ist geprüft, ob und unter welchen Voraussetzungen Sabbatzeit ermöglicht werden kann.

**Messkriterium:** *Ein Ergebnis zum Prüfauftrag Sabbatzeit liegt vor.*

### 1.1.1 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob und unter welchen Voraussetzungen Sabbatzeit ermöglicht werden kann. Bei positivem Ergebnis werden die wichtigsten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zur Inanspruchnahme einer Sabbatzeit zusammengestellt und können abgefragt werden. Die Gewährung von Sabbatzeit erfolgt in Abstimmung mit der Führung und dem Personal- und Organisationservice. Bei negativem Ergebnis werden mögliche Anträge weiterhin individuell geprüft und entschieden.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

## 2. HF2: Arbeitsorganisation

**2.1 Ziel:** Weiterhin werden Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements angeboten und erweitert.

**Messkriterium:** *Ein Angebot zur Resilienzförderung kann, z.B. anhand einer Einladung, Agenda oder ähnliches nachgewiesen werden. Eine Entscheidung zu Rad-Leasing liegt vor.*

### 2.1.1 Maßnahme:

Eine Schulung, Workshop oder Kurs zur Resilienzförderung wird angeboten.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

### 2.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob die Möglichkeit von Rad-Leasing (Job-Rad) angeboten werden kann. Bei positivem Ergebnis wird über die Regeln und Rahmenbedingungen dazu informiert. Bei negativem Ergebnis wird mit Begründung zur Entscheidung informiert.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

## 3. HF3: Arbeitsort

**3.1 Ziel:** Die Regelung zum mobilen Arbeiten ist kommuniziert und wird gelebt.

**Messkriterium:** *Eine Regelung zum mobilen Arbeiten liegt vor. Die Schulung der Führung zu Führen auf Distanz kann, z.B. anhand einer Präsentation oder Agenda nachgewiesen werden.*

### 3.1.1 Maßnahme:

Die Regelung zum mobilen Arbeiten wird top down an alle kommuniziert und im Mitarbeiterportal veröffentlicht.

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit PC-Arbeitsplatz*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 3.1.2 Maßnahme:

Die Führungskräfte sind zu "Führen auf Distanz" sensibilisiert und geschult.

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

## 4. HF4: Information und Kommunikation

**4.1 Ziel:** Die Stadtverwaltung Rheinstetten ist mit ihren Angeboten und Maßnahmen zur Unterstützung und Flexibilität für alle Lebenslagen gut aufgestellt. Ziel ist es dieses Bewusstsein und die Wertschätzung der Flexibilität sowie der Maßnahmen zu erreichen.

**Messkriterium:** *Mehrere Beispiele zur Information über die Zertifizierung und neue Maßnahmen können genannt werden. Der OB hat sich mehrfach zur Flexibilität und zur Wertschätzung der Maßnahmen positioniert. Aus 4.1.4 können 2-3 Beispiele genannt werden.*

### 4.1.1 Maßnahme:

Es wird nach weiteren Möglichkeiten gesucht um ein Bewusstsein für die Angebote und Maßnahmen zu schaffen. Das breite Angebot und die Flexibilität sollen sichtbar werden. Ideen aus dem Workshop waren:

- Favoriten im Mitarbeiterportal
- eine Art Adventskalender; hinter jedem Türchen eine Maßnahme
- thematisieren in der Regelbesprechung
- Information durch eine neutrale externen Person bei einer Personalversammlung

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

#### 4.1.2 Maßnahme:

Der Oberbürgermeister positioniert sich stetig für die Flexibilität, die Maßnahmen und die familienbewusste Kultur. Flexibilität gelingt am besten, wenn ALLE geben und nehmen. Auch gibt es Grenzen der Flexibilität. Um die Funktionsfähigkeit der Bereiche zu gewährleisten hat die Führungskraft auch das Recht die Arbeitszeit festzulegen.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.1.3 Maßnahme:

Die Zielvereinbarung wird im Mitarbeiterportal veröffentlicht. Über neue Maßnahmen wird über mehrere Kanäle und Plattformen berichtet, wie z.B. Personalversammlung, top down über die Führungskräfte und im Mitarbeiterportal.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**4.2 Ziel:** Die Stadt Rheinstetten ist als familienbewusste und lebensphasenorientierte Arbeitgeberin bekannt.

**Messkriterium:** *Mehrere Beispiele zur externen Werbung können aufgezeigt werden.*

#### 4.2.1 Maßnahme:

Bestehende Maßnahmen zur Information nach außen, wie z.B. das Logo auf Stellenausschreibungen und im Internet, gelegentliche Presseartikel werden weiter fortgeführt.

**Zielgruppe:** *Bewerberinnen, Bewerber und das öffentliche Umfeld*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.2.2 Maßnahme:

Neue Ideen aus dem Auditierungsworkshop um nach außen zu werben waren:

- Tag der Daseinsvorsorge
- Tag der offenen Tür
- Social Media
- Sonstige Werbeträger wie Straßenbahn, Baustellenbanner
- Schulbesuche (BoGy, BORS-Beauftragter)

**Zielgruppe:** *Bewerberinnen, Bewerber und das öffentliche Umfeld*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 5. HF5: Führung

*In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.*

## 6. HF6: Personalentwicklung

**6.1 Ziel:** Die Personal- und Führungskräfteentwicklung wird weiter fortgeführt und ist um ein Programm, speziell für die "Babyboomer", ergänzt.

**Messkriterium:** *Ein Programm für die Babyboomer wurde erstellt und kann aufgezeigt werden. Optimal gibt es bei der Re-Auditierung Konsolidierung erste Rückmeldungen.*

### 6.1.1 Maßnahme:

Um die Babyboomer-Generation beim Übergang in den Ruhestand zu unterstützen und die Kompetenzen so wie das Wissen zu binden, werden spezielle Angebote und Maßnahmen für mehr Flexibilität und Wissensbindung bzw. -weitergabe entwickelt. Folgende Punkte sollen bei der Entwicklung des Programms beachtet werden:

- Gesprächsangebot, langfristig vor dem eventuellen Ruhestand, mit Informationen zu den Möglichkeiten und Offenheit zum geplanten Renteneintritt; eventuell im Rahmen des jährlichen MA-Gesprächs
- Konzept zur Wissensbindung
- Angebote im Rahmen des BGM, Informationsveranstaltungen und Fortbildungen speziell für diese Altersgruppen

**Zielgruppe:** *Babyboomer Generation*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

## 7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

*In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.*

## **8. HF8: Service für Familien**

*In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.*

## **Umsetzungsstrategie und -struktur**

Der Oberbürgermeister und alle Führungskräfte treten für eine familienbewusste Personalpolitik und deren strategische Implementierung ein. Sie tragen Sorge dafür, dass die Maßnahmen gelebt werden.

Die Führungskräfte kennen die Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume und leben das Familienbewusstsein vor. Sie sind informiert und verstehen sich als Ansprechpartner/in. Das Thema wird in die Regelkommunikation aufgenommen und top down kommuniziert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über alle nutzbaren Angebote informiert.

Die oberste Führung steht hinter dem Thema und vertritt es nach innen und außen. Sie trägt Sorge dafür, dass die Maßnahmen auch gelebt werden.

Der Projektleitung und dem Personal- und Organisationsservice werden die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt.



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

\_\_\_\_\_

Name

\_\_\_\_\_

Unterschrift

\_\_\_\_\_

Funktion

\_\_\_\_\_

Datum

\_\_\_\_\_

Ort

\_\_\_\_\_

Name

\_\_\_\_\_

Unterschrift

\_\_\_\_\_

Funktion

\_\_\_\_\_

Datum

\_\_\_\_\_

Ort

\_\_\_\_\_

Name

\_\_\_\_\_

Unterschrift

\_\_\_\_\_

Funktion

\_\_\_\_\_

Datum

\_\_\_\_\_

Ort