

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Stadt Rheinstetten

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Frau Sabine Weigel

Datum:

29.11.2022

Präambel

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

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: Die Möglichkeit von Sabbatical ist geprüft.

Messkriterium: *Das Prüfungsergebnis zu Sabbatical liegt vor.*

1.1.1 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob Sabbatical angeboten werden kann. Bei positivem Ergebnis wird über die Möglichkeit sowie die Rahmenbedingungen dazu informiert. Bei negativem Ergebnis wird im Bericht über die Entscheidung informiert.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden weiterhin angeboten.

Messkriterium: *Das Angebot wird weiterhin gut genutzt. Dies wird im kommenden Dialogverfahren bestätigt. Ein Ergebnis zu Befragung liegt vor. Optimal werden die Angebote von den Außenbereichen besser genutzt.*

2.1.1 Maßnahme:

Das umfangreiche Angebot zur Gesundheitsförderung wird aufrecht erhalten. Die Angebote zur Bewegung werden durch Abfragen weiterhin evaluiert. Dabei werden auch die Bereiche außerhalb der Verwaltung wie z. B. Kinderbetreuungseinrichtungen und Stadtbetrieb befragt.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

2.2 Ziel: Die Möglichkeiten der Teamförderung sind allgemein bekannt.

Messkriterium: *Teamförderungsangebote werden genutzt. Dies wird von der Personalleitung im Dialogverfahren bestätigt.*

2.2.1 Maßnahme:

Über die Möglichkeiten zur Teamförderung und das zur Verfügung stehende Budget wird informiert. (Wenn es noch möglich ist: Die Möglichkeiten zur Teamförderung werden im Führungshandbuch dokumentiert.)

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.3 Ziel: Ein Austausch zwischen den Kinderbetreuungseinrichtungen hat stattgefunden.
Messkriterium: *Über die Ergebnisse des Austausches wird in den Jahresberichten informiert. Ein Protokoll liegt vor.*

2.3.1 Maßnahme:

Ein Austausch zwischen den Kinderbetreuungseinrichtungen wird optimiert. Regelmäßige Austauschtreffen finden statt. Thematisiert werden insbesondere:

- regelmäßiges Angebot der Supervision
- optimieren des Austausches bei personellem Engpass (Springer)
- Einsatz von Eltern in der Elternzeit
- Kind im Notfall oder in den Ferien mitbringen
- für die Vorbereitungszeit, mobiles Arbeiten ermöglichen, Technik dazu ausbauen
- eigene Mitarbeiter*innen werden bei Vergabe von Kitaplatz aktiv beraten

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinderbetreuungseinrichtungen*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Die Möglichkeit mobil zu Arbeiten ist weiter ausgebaut und optimiert.
Messkriterium: *Über die wichtigen Eckpunkte zur neuen Dienstvereinbarung zu mobilen Arbeiten und zu den Ergebnissen des Digitalisierungsprojektes, wird im Jahresbericht informiert. Die neue Dienstvereinbarung liegt vor.*

3.1.1 Maßnahme:

Die Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten wird ausgeweitet, die Anzahl der möglichen Tage wird erhöht. Zudem wird die Technik dazu weiter ausgebaut.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechender Tätigkeit*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

3.1.2 Maßnahme:

Der Projektkreis Digitalisierung sucht nach Möglichkeiten um die Verwaltung kontinuierlich im Themenfeld der Digitalisierung und Modernisierung voran zu bringen und Prozesse zu standardisieren und optimieren.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen die Angebote und Maßnahmen sowie die Rahmenbedingungen zum Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Messkriterium: *Ein Beispiel zur Information an die Mitarbeitenden (z. B. Screenshot) kann nachgewiesen werden. Informationen zu den Maßnahmen können im Intranet nachgewiesen werden. Über Verbesserungen zur internen Kommunikation und Maßnahmen dazu wird in den Jahresberichten informiert.*

4.1.1 Maßnahme:

Nach Bestätigung des Zertifikates werden die Mitarbeitenden über die erfolgreiche Re-Auditierung informiert. Die Zielvereinbarung sowie die Umsetzungsberichte sind für die Mitarbeitenden zugänglich.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.2 Maßnahme:

Über die Angebote und Maßnahmen sowie die erforderlichen Regeln und Rahmenbedingungen wird im Intranet weiterhin umfassend informiert. Optimal können die Maßnahmen der Zertifizierung zugeordnet werden.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.3 Maßnahme:

Es wird nach Möglichkeiten gesucht, um die interne Kommunikation (top down / bottom up) zu verbessern. Der Oberbürgermeister positioniert sich und fordert eine durchgängige Regelkommunikation ein.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

4.2 Ziel: Die Stadt Rheinstetten ist bekannt als attraktiver, familien- und lebensphasenbewusster Arbeitgeber.

Messkriterium: *2-3 Beispiele zur besseren Kommunikation nach außen können genannt werden.*

4.2.1 Maßnahme:

Ein Projektkreis "Imagesteigerung" sucht nach Möglichkeiten um die Attraktivität der Stadt Rheinstetten zu steigern. Dabei werden auch die Stellenausschreibungen attraktiver gestaltet und die Social Media Plattformen genutzt.

Zielgruppe: *Bewerberinnen und Bewerber sowie öffentliches Umfeld*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Führungskräfte sind gut informiert, sensibilisiert und nutzen die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben selbst.

Messkriterium: *Es gibt mehr Führungskräfte in Teilzeit. Ein Pilot zu Führung in Teilzeit unter 75 % wurde gestartet. Beispiele zu den Maßnahmen 5.1.1 können aufgezeigt werden.*

5.1.1 Maßnahme:

Führen auf Distanz wird im Rahmen der Führungskräfteentwicklung angeboten. Eine Informationsveranstaltung oder Impulsvortrag zum Thema Pflege, als Querschnittsthema bei einer Führungskräfteveranstaltung wird zur Sensibilisierung angeboten.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.2 Maßnahme:

Führung in Teilzeit und Tandemmodelle werden gefördert. Dabei wird auch geprüft (eventuell anhand eines Piloten), ob Führung in Teilzeit auch unter 75 % möglich ist.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: Personalmanagement und Personalorganisation ist weiter aufgebaut und optimiert.

Messkriterium: *Eine Checkliste oder ähnliches zum Offboardingprozess liegt vor. Über Beispiele zur Wertschätzung wird in den Jahresberichten informiert. Teilnehmende am kommenden Dialogverfahren berichten über Erfahrungen. Angebote zur Resilienzförderung sind in den Weiterbildungskatalog mit aufgenommen. Die Thematisierung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist im Onboardingprozess aufgenommen. Über die Erfahrungen aus dem Piloten zum Wissensmanagement wird berichtet. Ein Gesprächsleitfaden zum jährlichen Gespräch mit Mitarbeitenden liegt vor. Eine Informationsveranstaltung für Beschäftigte 55+ hat stattgefunden. Über die Resonanz und die Teilnahme wird berichtet. 2-3 weitere Kennzahlen werden ermittelt. Die Werte liegen vor.*

6.1.1 Maßnahme:

Ein Konzept für einen Offboardingprozess wird erarbeitet und umgesetzt. Ziel ist nicht nur die Wertschätzung langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Übergang in die Rente, sondern auch um eventuelle Wechselkriterien zu erfahren, wenn Mitarbeitende die Abteilung bzw. die Stadt als Arbeitgeber verlassen.

Zielgruppe: *Mitarbeitende, die die Stadtverwaltung verlassen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

Ideen zur Wertschätzung langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entwickelt und umgesetzt. Dabei geht es um die Anerkennung der Leistung und Erfahrung sowie der Loyalität von langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zielgruppe: *Langjährige Mitarbeitende*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.3 Maßnahme:

Angebote zur Resilienzförderung werden in das Entwicklungsprogramm mit aufgenommen.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.4 Maßnahme:

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben die Maßnahmen dazu sowie die Rahmenbedingungen werden in den Onboardingprozess mit aufgenommen. Insbesondere neue Führungskräfte werden umfassend zu den bestehenden Maßnahmen informiert.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.5 Maßnahme:

Das Wissensmanagement wird weiter ausgebaut. Die Erfahrungen aus dem Piloten werden dazu genutzt. Insbesondere Schlüsselpositionen werden in die Dokumentation und Weitergabe von Wissen eingebunden. Es wird nach Lösungen gesucht um implizites und ideelles Wissen von langjährigen Mitarbeitenden gut zu vermitteln (Tandem- und Patenmodelle).

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6.1.6 Maßnahme:

Das jährliche LOB-Gespräch wird optimiert und ausgebaut zum Mitarbeitergespräch, mit Gesprächsraum zur Weiterentwicklung und besprechen von Perspektiven sowie Vereinbarkeitsthemen. Ein entsprechender Gesprächsleitfaden wird erstellt.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.1.7 Maßnahme:

Für Beschäftigte 55+ findet in regelmäßigen Abständen eine Informationsveranstaltung zum Thema Rente statt.

Zielgruppe: *Mitarbeitende 55+*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.1.8 Maßnahme:

Weitere sinnvolle Kennzahlen u. a. zur Evaluation der Maßnahmen werden ermittelt. Der Aufwand zur Ermittlung der Kennzahlen soll in Relation zum Nutzen stehen.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

7.1 Ziel: Nach Lösungsansätzen für die schwierige Parkplatzsituation wurde gesucht.

Messkriterium: *Optimal wurden Lösungen zur verbesserten Parkplatzsituation gefunden.*

7.1.1 Maßnahme:

Die Parkplatzsituation nach Beendigung der Bauarbeiten wird thematisiert. Es wird nach Lösungen gesucht, insbesondere für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Mitarbeitende mit Pflege- oder Kinderbetreuungsaufgaben werden weiter unterstützt.

Messkriterium: *Eine Informationsveranstaltung zum Thema Pflege hat stattgefunden. Teilnehmende kennen die Notfallmappe und die Ansprechperson zum Thema Pflege beim Dialogverfahren in 3 Jahren. Ein Ergebnis zur Abfrage Kinderbetreuung liegt vor.*

8.1.1 Maßnahme:

Eine Informationsveranstaltung zum Thema Pflege, Patientenverfügung etc. wird angeboten.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.2 Maßnahme:

Die Notfallmappe wird aktualisiert und neu beworben.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.3 Maßnahme:

Es erfolgt eine Abfrage zum Kinderbetreuungsbedarf bei Personalversammlungen. Bei entsprechendem Bedarf wird eine Kinderbetreuung organisiert.

Zielgruppe: *Mitarbeitende mit betreuungspflichtigen Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.1.4 Maßnahme:

Eine Ansprechperson zum Thema Pflege (Pflegetotse) wird ausgebildet.

Zielgruppe: *Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

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