

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz

auditiertes Bereich:

Dienstleistungszentren Ländlicher Raum Rheinland-Pfalz

Re- Auditierung

Auditor:

Elena de Graat

Datum:

12.12.2010

Präambel

Die Dienstleistungszentren Ländlicher Raum in Rheinland-Pfalz streben mit dem audit berufundfamilie nachhaltig an

- das Bewusstsein für das Thema Vereinbarkeit innerhalb der Behörde zu erhalten und die Motivation der Beschäftigten zu erhöhen,
- weiterhin neue Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den effektiveren Personaleinsatz und beschäftigtenfreundliche Arbeitsabläufe aufzuzeigen sowie
- eine Vorbildfunktion nach außen wahrzunehmen.

Es bleibt ein zentrales Anliegen,

- in einem weitgehend abgestimmten Handlungsrahmen aller DLR in Bezug auf familienbewusste Personalpolitik zu agieren und
- Gleichbehandlung in Bezug auf Vereinbarkeit für die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen der verschiedenen Standorte zu praktizieren.

Das Hauptaugenmerk liegt nach übereinstimmender Einschätzung aller Beteiligten insbesondere auf den Aktionsfeldern Führung und Arbeitsorganisation sowie Information und Kommunikation. Als viertes relevantes Handlungsfeld wurde die Personalentwicklung identifiziert.

Für die Dienstleistungszentren Ländlicher Raum in Rheinland-Pfalz wird im Rahmen der Auditierung der Familienbegriff ausdrücklich weit gefasst: er beinhaltet nach diesem Verständnis das gesamte private und soziale Umfeld eines Menschen.

1. Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit

1.1 Ziel: Fortführung der bestehenden und noch weitere flexible Gestaltung der Arbeitszeit im Jahresverlauf

Messkriterium: *Fortbestand der vorhandenen Vereinbarungen; Dokumentation der Prüfungen mit ggf. anschließenden Aktivitäten*

1.1.1 Maßnahme:

Fortsetzung der bereits etablierten Möglichkeiten einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten für Arbeitszeitflexibilität

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte, insbesondere die mit familienbedingtem Flexibilitätsbedarf*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

1.1.2 Maßnahme:

Bedarfsorientierte Prüfung:

- Möglichkeit der Aufhebung der Kernarbeitszeit und
- Möglichkeit der Einführung von längerfristigen Arbeitszeitkonten
- mit Erprobungsphase, Evaluation und ggf. anschließender Etablierung .

Das Ziel einer möglichst einheitlichen Verfahrenspraxis im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau ist zu beachten

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte, insbesondere die mit familienbedingtem Flexibilitätsbedarf*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

2. Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Optimierung der Aufgabenzuschnitte und Termingestaltung

Messkriterium: *Feedback der Beschäftigten aufgrund von DLRweiten Stimmungs-Blitzlichtern / Kurz-Umfragen*

2.1.1 Maßnahme:

Regelmäßige und aktive Gestaltung von Teambesprechungen aller Ebenen (DL, Abteilung, Gruppenleitung, Gruppen, Teams). Bei Bedarf Berücksichtigung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gegenseitiger Flexibilität.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten, insbesondere Teilzeitbeschäftigte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

2.1.2 Maßnahme:

Wiederkehrende (ggf. anlassbezogene) Aufgabenanalyse und -kritik und transparente Arbeitsorganisation im Team ggf. mit Anpassung von

· Aufgabenzuschnitten und Arbeitsverteilungen u.a. zwischen TZ- und VZ-Kräften und

· Verteilung der Arbeitszeitlage

· verbindlicher / klarer Regelung von Vertretungsabsprachen

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten & (potenzielle) Teilzeitkräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

2.1.3 Maßnahme:

Gestaltung von Besprechungsterminen, bspw. durch rechtzeitige Terminierung, mit Sensibilität für Teilzeitkräfte und Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte, insbesondere Teilzeitbeschäftigte mit familiären Verpflichtungen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

2.2 Ziel: Verstärkte Nutzung des Ideenmanagement

Messkriterium: *Anzahl der Qualitätszirkel und Häufigkeit des Zusammentreffens bzw. der resultierenden Verbesserungsvorschläge Anzahl der Kontakte, Vielzahl und Konkretheit der Kooperationen*

2.2.1 Maßnahme:

Die im Rahmen des Ideenmanagement vorgesehenen Qualitätszirkel werden etabliert und mit dem Thema Vereinbarkeit belebt.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

3. Handlungsfeld 3 – Arbeitsort

3.1 Ziel: Konsequente Etablierung von familienbedingter Telearbeit

Messkriterium: *Anzahl der Telearbeitsplätze aus unterschiedlichen Bedarfen; Regelung zur Handhabung der Quote; Rückmeldung zur Praxis „Kind im Büro“*

3.1.1 Maßnahme:

An allen Dienstleistungszentren wird einem Mindestprozentsatz der Bediensteten Telearbeit aus familiären Gründen ermöglicht wobei

- mit den DLR-bezogenen Quoten familienorientiert flexibel umgegangen und
- in familiär begründeten darüber hinaus gehenden Einzelfällen ebenfalls Telearbeit ermöglicht wird.

Zielgruppe: *Beschäftigte, die aus familiären Gründen Teile ihrer Arbeit von zu Hause aus erledigen wollen oder müssen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

3.1.2 Maßnahme:

Zur Überbrückung von unvermeidlichen, kurzfristigen, vorübergehenden Engpässen in der Kinderbetreuung oder in der Betreuung von hilfe- oder pflegebedürftigen Angehörigen wird das Arbeiten von zu Hause aus durch die Dienststellenleitung auch weiterhin pragmatisch gehandhabt und gestattet.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit familiären Aufgaben*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

3.1.3 Maßnahme:

Die Aufhebung der Quotenregelung zur Telearbeit bei gleichzeitig unbedingter Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit des Bereichs wird angeregt und bedarfsorientiert geprüft.

Das Ziel einer möglichst einheitlichen Verfahrenspraxis im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau ist zu beachten

Zielgruppe: *Beschäftigte, die Teile ihrer Arbeit –insbesondere aus familiären Gründen von zu Hause aus erledigen wollen oder müssen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4. Handlungsfeld 4 – Informations- und Kommunikationspolitik

4.1 Ziel: Fortsetzung der Kommunikation nach innen und außen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familien / Privatleben

Messkriterium: *Dokumentation der Umsetzungsschritte, Kommunikationsmittel und -wege, Veröffentlichungen & Veranstaltungen. ggf. Resonanz der Beschäftigten und Externen*

4.1.1 Maßnahme:

Nutzung z.B. von Intranet, Personalversammlung und anderen örtlichen Informationskanälen der einzelnen Dienstleistungszentren

- zur Bekanntmachung der Zielvereinbarung für alle
- zur Darstellung von gelungenen Beispielen der Vereinbarkeits-Unterstützung und -Umsetzung
- als stetig gepflegte und damit aktuelle Informationsquelle für alle Interessierten bzgl. der Möglichkeiten und Angebote
- zur regelmäßigen Information über den Stand der Umsetzung der audit-Ziele bzw. der Entwicklungen bzgl. Balance von Beruf & Familie.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.2 Maßnahme:

Fortführung des jährlichen Erfahrungsaustauschs aller Audit-Beauftragten der Dienststellen zum Thema Beruf & Familie

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.3 Maßnahme:

Darstellung der Angebote und Maßnahmen auf den Homepages der Dienstleistungszentren

Zielgruppe: *Externe (und interne) Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.4 Maßnahme:

Kontaktaufnahme, Vernetzung und Kooperation mit anderen zertifizierten Betrieben am Standort zu allen Aspekten der Vereinbarkeit

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

5. Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz

5.1 Ziel: Fortführung der Aktivitäten zur konsequenten Sensibilisierung von Führungskräften

Messkriterium: *Dokumentation der Umsetzungsschritte. Erläuterung von konkreten Aktivitäten; Nachweis der Schulungsdurchführung und deren Inhalte / Sitzungsagenden*

5.1.1 Maßnahme:

Gemeinsame Erarbeitung und anschließende Kommunikation eines Führungsleitbildes mit dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familien

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte ; alle Beschäftigten mit Personalverantwortung*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.1.2 Maßnahme:

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben“ ist regelmäßig Thema von Leitungsbesprechungen (DL etc.)

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte ; alle Beschäftigten mit Personalverantwortung*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.2 Ziel: Schulungsangebote für Führungskräfte

Messkriterium: *Nachweis der Schulungsdurchführung und deren Inhalte*

5.2.1 Maßnahme:

Organisation von Schulungsangeboten gezielt für Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie & Kommunikation an allen Standorten der DLR in RLP

Zielgruppe: *Führungskräfte; alle Beschäftigten mit Personalverantwortung*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.2.2 Maßnahme:

Koordination durch die Verwaltungsleitung

· einer Dokumentation von Anfragen zu Vereinbarkeitsunterstützung und daraus resultierenden Ergebnissen sowie

· eines in der Personalversammlung vorzustellenden Rechenschaftsberichts zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (ggf. eine pointierte Kurzfassung des Jahresberichts zum audit), dessen Ergebnisse als Gegenstand der Schulungen (s.5.2.1) aufgegriffen werden.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

6. Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung

6.1 Ziel: Fortführung der bisherigen Aktivitäten der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Messkriterium: *Dokumentation der Durchführung von Mitarbeitergesprächen; Kurzabfrage bei Freigestellten und deren Vorgesetzten zur Einschätzung des Umgangs mit Familienphasen*

6.1.1 Maßnahme:

Generelle Thematisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Mitarbeitergesprächen

Zielgruppe: *Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6.1.2 Maßnahme:

Realisierung von Kontakthaltemaßnahme in Phasen der familienbedingten Freistellung z.B. durch

- leitfadengestütztes Gespräch vor Beginn der Freistellung
- bedarfsorientierte Beschäftigungsangebote,
- Zusendung von Informationen und Fortbildungsprogrammen
- Einladung zu Veranstaltungen in der Dienststelle
- frühzeitige Abstimmung der Gestaltung des Wiedereinstiegs

Zielgruppe: *Beschäftigte vor, während und nach einer längeren Beurlaubung.*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6.2 Ziel: Implementierung des Personalentwicklungsplans

Messkriterium: *Dokumentation der Umsetzungsschritte. Erläuterung von konkreten Aktivitäten und „Fällen mit Familienbezug“*

6.2.1 Maßnahme:

Realisierung des Personalentwicklungsplans für alle Standorte bzw. Dienstleistungszentren Ländlicher Raum in Rheinland-Pfalz unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gesundheit und
- Kommunikation (theoretisch und praktisch)
- Förderung der Führung in Teilzeit (sowohl als Beibehaltung der Position bei Arbeitszeitreduktion als auch als Übernahme einer Funktion bei reduziertem Arbeitszeitumfang)

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

6.2.2 Maßnahme:

Verschränkung familienbedingter Arbeitszeitreduktion mit familienmotiviertem Arbeitszeiterhöhungsbedarf zur nachhaltigen Sicherung des erforderlichen Know-how

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

7. Handlungsfeld 7 – Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. Handlungsfeld 8 – Service für Familien

8.1 Ziel: Unterstützung der Kinderbetreuung sowie der Pflege und Betreuung älterer Angehöriger

Messkriterium: *Dokumentation der Informationen / Bericht über die Praxis der Notfallmöglichkeit; ggf. Einzelrückmeldungen*

8.1.1 Maßnahme:

Der Bedarf an Unterstützung bei der Betreuung von Angehörigen in den einzelnen Dienstleistungszentren wird weiterhin beobachtet und ggf. erfolgt eine spezifische Unterstützung

Zielgruppe: *Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Angehörigen jeden Alters*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.1.2 Maßnahme:

Betreuungsangebote rund um Kinder und ältere Angehörige – insbesondere Infos über regionale Feriengestaltungsmöglichkeiten werden kontinuierlich recherchiert, aktualisiert und kommuniziert. Es wird kommuniziert, dass das Mitbringen von Kindern ins eigene Büro im Notfall oder bei Ausfall der regulären Betreuung / Schule möglich ist und toleriert wird

Zielgruppe: *Zielgruppe: Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Angehörigen jeden Alters*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

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

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort