

Das audit berufundfamilie wird fortgesetzt ...

Die audit berufundfamilie gGmbH hat der SenBildJugWiss die erfolgreiche Durchführung der Re-Auditierung „Optimierung“ bescheinigt und weiterhin das Zertifikat für eine familienbewusste Personalpolitik zuerkannt. Das Zertifikat ist gültig bis zum **31.05.2017**.

Frau Staatssekretärin Klebba hat am 17.06.2014 im Rahmen der offiziellen Zertifikatsverleihung der berufundfamilie gGmbH in Berlin das Zertifikat entgegengenommen.

In den kommenden drei Jahren werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der SenBildJugWiss alles daran setzen, die selbstgesteckten Ziele und Maßnahmen aus der zur Begutachtung eingereichten Zielvereinbarung erfolgreich umzusetzen.

Wir sind uns der demografischen Herausforderung bewusst und wollen eine attraktive Arbeitgeberin für unsere Beschäftigten und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll ein fester Bestandteil unserer internen Verwaltungskultur sein.



Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Regine Steinhauer

Datum:

28.03.2014

Präambel

1. Als für Familien zuständige Senatsverwaltung sind wir eine wertschätzende und familienfreundliche Arbeitgeberin, die die Verantwortung für eine „kinder- und familienfreundliche Stadt“ selbst leben, Vorbild sein und glaubwürdig agieren will.
2. Wir wollen Impulse für die Verstetigung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Re-Auditierung aufgreifen.
3. Wir erweitern Gestaltungsräume und gestalten aktiv Flexibilisierung in der alltäglichen Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.
4. Wir streben eine kooperative und kommunikative Führungskultur an, die sich auf Teamarbeit, Wertschätzung und Feedback gründet. Wir stellen Ausgleich und dynamische Balance der Vereinbarkeitsthematik in den Fokus und unterstützen Führungskräfte in dieser Führungsaufgabe und Kompetenzentwicklung.
5. Die Herausforderungen der demografischen Entwicklung wollen wir aktiv aufgreifen und eine lebensphasenbewusste Personalpolitik als Grundausrichtung einer stärker individualisierten Gesellschaft umsetzen.
6. Wir wollen unsere Attraktivität als Arbeitgeberin in Bezug auf Mitarbeitergewinnung (junge Fachkräfte) und Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung erhöhen.

Familienbegriff: Familie ist überall dort, wo soziale Fürsorge und Verantwortung wahrgenommen wird. Dies umfasst vor allem Erziehende von Kindern und Menschen, die ihre Angehörigen pflegen.

1. HF1: Arbeitszeit

1.1 Ziel: Gestaltungsräume erweitern - Verlässliche und flexible Arbeitszeitgestaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Messkriterium: *Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung*

1.1.1 Maßnahme:

Abschluss der Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit.

Zielgruppe: *Alle an der DV teilnehmenden Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

1.1.2 Maßnahme:

Piloten zur Samstagsarbeit als freiwillige Option zur Arbeitszeitflexibilisierung ermöglichen/durchführen. Auswertung der Gleitzeitbögen der Beschäftigten, die Samstagsarbeit nutzen, zur Verhinderung von Mehrarbeit.

Zielgruppe: *Alle an der DV Arbeitszeit teilnehmenden Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

1.1.3 Maßnahme:

In die Mitarbeiterbefragung 2015 Fragen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung aufnehmen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

1.2 Ziel: Innovative Arbeitszeitkonzepte zur Bewältigung des demografischen Wandels

Messkriterium: *Konzepte sind entwickelt und auf Realisierung überprüft.*

1.2.1 Maßnahme:

Einstieg in die Entwicklung von Jobsharing-Modellen – auch zur Unterstützung der demografischen Herausforderung, z.B. Unterstützung des Wissenstransfers durch Tandems ‚alt/jung‘ (Doppelbesetzungen), geteilte Leitungspositionen mit entsprechenden Rahmenbedingungen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen sichern die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten
Messkriterium: *Instrumente und Verfahren sind entwickelt.*

2.1.1 Maßnahme:

Unterstützung der Führungskräfte bei mehreren Teilzeit- und Telearbeitsanträgen in ihrer Arbeitseinheit durch Erfahrungsaustausch der Führungskräfte bei der Verwirklichung fairer Arbeitszeitleösungen für alle Teammitglieder; Sammlung von praxiserprobten Lösungen in Vereinbarkeitsanliegen, die als Einzelfalllösung entwickelt wurden. Auswertung hinsichtlich Identifikation von Regelungsbedarfen und Transferfähigkeit.

Erstellung einer Checkliste zur Unterstützung kooperativer Lösungen von möglichen Zielkonflikten zwischen Vereinbarkeit und Arbeitsfähigkeit.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

2.1.2 Maßnahme:

Anpassung der Arbeitsgebiete von Teilzeitbeschäftigten bei der Reduzierung von Arbeitszeit (Verfahrensbeschreibung).

Zielgruppe: *Teilzeitbeschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

2.1.3 Maßnahme:

Für die bedarfsgerechte Nutzung von ‚Stellenresten‘, die bei Arbeitszeitreduzierungen anfallen, Modelle für einen Ausgleich entwickeln, auch über die Arbeitseinheit hinaus. Transparenz zur Verwendung der Stellenreste herstellen.

In diesem Kontext auch Modelle zur Einrichtung eines ‚Finanzierungspools‘ prüfen (Ausgleich von Spitzenbelastungen, Integration von Rückkehrer/innen etc.).

Zielgruppe: *dezentral in den Abteilungen und abteilungsübergreifend*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Weiterentwicklung der Telearbeit

Messkriterium: *Möglichkeiten sind eingeführt*

3.1.1 Maßnahme:

Fortschreibung bzw. Neuverhandlung der DV Tele- und Heimarbeit. Kommunikation über Erreichbarkeit außerhalb der in der DV geregelten Anwesenheitszeiten bzw. Reaktionszeiten.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit entsprechenden Voraussetzungen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

3.1.2 Maßnahme:

Erweiterung der telearbeitsstauglichen Arbeitsgebiete.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit entsprechenden Voraussetzungen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3.1.3 Maßnahme:

„Mobiles Arbeiten“ als eine kurzfristige, situative Variante der Telearbeit ermöglichen. Dazu Entwicklung eines spezifischen Konzepts für Mobiles Arbeiten. Evaluation der Erfahrungen nach einer Pilotphase mit dem mobilen Arbeiten; Nachjustierung bei erforderlichlichem Regelungsbedarf.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit entsprechenden Voraussetzungen*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

3.1.4 Maßnahme:

Anpassung der technischen Voraussetzungen / Ausstattung zur vollwertigen alternierenden Telearbeit und für die Variante „mobiles Arbeiten“. Server-Zugriffe ermöglichen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten in Telearbeit und mobilem Arbeiten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Systematische Information und hoher Informationsstand in allen Abteilungen und Hierarchieebenen

Messkriterium: *Informationsangebote stehen zur Verfügung
Beteiligung am Informations- und Erfahrungsaustausch*

4.1.1 Maßnahme:

Sichtbarmachen der Projektgruppe und der audit-Themen im Intranet. Aktualisierung und Erweiterung der Liste der Ansprechpartner/innen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.2 Maßnahme:

Regelmäßiger Informationsaustausch zwischen Abteilungsleitungen und Referatsleitungen mit den Abteilungsvertretern/vertreterinnen in der Projektgruppe auf Abteilungsebene.

Zielgruppe: *Führungskräfte dezentral in den Abteilungen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.3 Maßnahme:

Aktive Einbindung aller Führungskräfte in den audit-Prozess:

- Jährliche Berichterstattung der Abteilungsleitungen in der Leitungskonferenz zu vorgegebenen Themen aus dem Komplex ‚audit-Umsetzung/Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘.
- Mindestens einmal jährlich Austausch der Hausleitung mit den Referatsleitungen zum Komplex ‚audit-Umsetzung/Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘.

Zielgruppe: *Abteilungs- und Referatsleitungen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.4 Maßnahme:

Themenbezogene Inhouse-Veranstaltungen zum Komplex ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ anbieten.

Zielgruppe: *Führungskräfte, Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

4.2 Ziel: Präsentation als familienbewusste Arbeitgeberin nach außen

Messkriterium: *Angebote stehen zur Verfügung*

4.2.1 Maßnahme:

Ausgewählte Themen und Aktivitäten im Internet dokumentieren.

Zielgruppe: *Interne und externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.2.2 Maßnahme:

Aktualisierung und Verstetigung der externen Kommunikation, z.B. Pressearbeit zur Bestätigung des Zertifikats, Personalmarketing etc.

Zielgruppe: *externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Vertiefung des Dialogs zur Verankerung einer familienbewussten Arbeits- und Organisationskultur

Messkriterium: *Umfassende Beteiligung der Führungskräfte an dem Dialogprozess, Ergebnisse Führungskräfte-Feedback*

5.1.1 Maßnahme:

Kommunikation und Diskussion der Führungsleitlinien (die abgestimmten Führungsleitlinien dienen nach Einführung als ergänzende Kriterien für Führungskräfte-Feedbacks, Auswahlverfahren und Beurteilungen von Führungskräften).

Zielgruppe: *Führungskräfte, Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.2 Maßnahme:

Fragen der Vereinbarkeit in das Führungskräfte-Feedback aufnehmen; Umsetzung des Führungskräfte-Feedbacks auf Ebene der RefL und Auswertung.

Zielgruppe: *Führungskräfte, Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: Kontakthalte- und Wiedereingliederungsmanagement (KOWI) etablieren

Messkriterium: *Auswertungsergebnisse*

6.1.1 Maßnahme:

Informationen über Beurlaubungen / Elternzeit an die KOWI-Partner/innen.

Zielgruppe: *Alle an KOWI Beteiligten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

Auswertung der Erfahrungen mit dem Kontakthalte- und Wiedereingliederungsmanagement (KOWI) nach zwei Jahren Umsetzungserfahrungen.

Zielgruppe: *Alle an KOWI Beteiligten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

6.2 Ziel: Stärkung der Jahresgespräche

Messkriterium: *Anzahl und Qualität der durchgeführten Jahresgespräche*

6.2.1 Maßnahme:

Die Bedeutung und Chancen der Jahresgespräche für eine gezielte Personalentwicklung weiterhin gegenüber Führungskräften unterstreichen und dafür werben, Jahresgespräche durchzuführen, Führen von Jahresgesprächen verbindlich in Master-Anforderungsprofile für Führungskräfte aufnehmen.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2.2 Maßnahme:

Fortbildungen und Qualifizierungsmöglichkeiten zu einem verpflichtenden Teil der Jahresgespräche machen.

Zielgruppe: *Führungskräfte und Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.2.3 Maßnahme:

Grad der Durchführung und Zufriedenheit mit Jahresgesprächen als Fragestellung in die Mitarbeiter/innen-Befragung 2015 aufnehmen und auswerten.

Zielgruppe: *Führungskräfte und Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.3 Ziel: Einführung einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung
Messkriterium: *Instrumente berücksichtigen die verschiedenen Lebensphasen in der Erwerbsbiographie der Beschäftigten*

6.3.1 Maßnahme:

Umsetzung und Fortschreibung des Entwurfs eines lebensphasenorientierten Personalentwicklungskonzepts mit Sicherung der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den verschiedenen Instrumenten der Personalentwicklung.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.3.2 Maßnahme:

Informationen für neue Mitarbeiter/innen als Teil einer Willkommenskultur im Intranet bereitstellen und aktualisieren.

Zielgruppe: *Neue Mitarbeiter/innen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.3.3 Maßnahme:

Vereinbarkeit von Karriere und Beruf für Führungs(nachwuchs)kräfte bewusst gestalten. Konzeption von kreativen / neuen Führungsmodellen Führung wie z.B.

- Vollzeitnahe Führung

- Führung in Teilzeit,

- Tandem-Führungsmodelle / Co-Leitungen / Job-Sharing für Führungskräfte

- Ermöglichung von alternierender Telearbeit

Zielgruppe: *Führungs(nachwuchs)kräfte mit familiärer Verantwortung*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

6.3.4 Maßnahme:

Statistische Auswertung der Beförderungen von teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern/innen, ggfls. Instrumente zum Abbau von Benachteiligungen entwickeln.

Zielgruppe: *Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.4 Ziel: Sicherung der Gesundheit und der Beschäftigungsfähigkeit unter demografischen Aspekten

Messkriterium: *Verbesserung der Gesundheitsquote der Beschäftigten*

6.4.1 Maßnahme:

Bestandsaufnahme zum Komplex ‚Altersgerechtes Arbeiten‘. Erhebung von spezifischen Bedarfen zur Unterstützung altersgerechten Arbeitens.

(Welche Bedürfnisse gibt es hinsichtlich:

- der Ausstattung der Arbeitsplätze
- des Wissenstransfers
- der gesundheitlichen Prävention
- der Fortbildung
- der Arbeitszeitmodelle

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

6.4.2 Maßnahme:

Stärkung der Eigenverantwortung für gesundheitliche Prävention mit Angeboten im Gesundheitsmanagement.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

6.4.3 Maßnahme:

Angebot von Führungskräfte-Workshops zu Themen wie ‚Gesund führen‘ oder ‚Umgang mit Arbeitsverdichtung‘.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

7.1 Ziel: Unterstützung der Beschäftigten durch Sozialberatung

Messkriterium: *Angebote werden in Anspruch genommen*

7.1.1 Maßnahme:

Bestehende Angebote der Sozialberatungen aktiv kommunizieren. Bedarfe der Beschäftigten und weitergehende Angebote professioneller Sozialberatung prüfen. Je nach Prüfergebnis Umsetzung der Maßnahme.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Fortsetzung der Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Messkriterium: *Angebote sind vorhanden und werden genutzt*

8.1.1 Maßnahme:

Sicherung der Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch weitere Teilnahme an der Kita-Initiative der Senatskanzlei (Belegplätze).

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern entsprechenden Alters*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.1.2 Maßnahme:

Bekanntmachung und Evaluation der Nutzung und entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zum Eltern-Kind-Arbeitszimmer.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern entsprechenden Alters*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.2 Ziel: Fortsetzung der Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

Messkriterium: *Angebote sind vorhanden und werden genutzt*

8.2.1 Maßnahme:

Weiterführung der eingeführten Informations- und Beratungsangebote zum Komplex ‚Pflege von Angehörigen‘. Kooperation mit einem Pflegestützpunkt.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

8.2.2 Maßnahme:

Erstellung eines Handouts mit den wesentlichen internen, tariflichen und dienstrechtlichen Regelungen und Gestaltungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit familiären Pflegeaufgaben. Führungskräfte erhalten das Handout mit der Aufgabe, es zu kommunizieren.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

Umsetzungsstrategie und -struktur

Strategische Themenverantwortung

Frau Senatorin Scheeres, Herr Staatssekretär Rackles

Operative Themenverantwortung für die Umsetzung

Projektleitung: Abteilungsleiter ZS, Herr Rademacher

Projektkoordination: Frau Wiersgalla, Frau Großkurth

Umsetzungsbegleitung durch die Audit-Projektgruppe:

Die audit-Projektgruppe setzt sich aus der Projektleitung und Projektkoordination, Mitgliedern der Personalvertretung, Frauenvertretung sowie Vertreter/innen aller Abteilungen zusammen.

Ziel ist es, verbindliche und kontinuierliche Mitarbeit zu sichern, auch über klare Vertretungsstrukturen.

Schnittstellenmanagement durch die Projektleitung, unter Einbindung der Projektgruppe.

Einbindung der Leitungsebenen über eine systematische und regelmäßige Kommunikationsstruktur (Schwerpunkt im Handlungsfeld 4).

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