



berufundfamilie

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats
zum audit berufundfamilie

Stadt Münster

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Elena de Graat

Datum:

26.05.2014

Präambel

Familienfreundlichkeit und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören zu den Zielen der Stadt Münster. Daran orientiert sich die Stadtverwaltung Münster auch als Arbeitgeberin.

Die demografische Entwicklung und Veränderungen des Familienbildes und von Lebenskonzepten erfordern bedarfsgerechte Möglichkeiten, Beruf, Kinder, Pflegebelange und Privates miteinander zu vereinbaren. Familie findet für uns da statt, wo Menschen in Lebensgemeinschaften mit enger persönlicher Bindung Verantwortung füreinander übernehmen.

Familienorientierung bei der Stadt Münster

- dient daher der Gestaltung von attraktiven Arbeitsbedingungen und
- gehört zur Kultur des Umgangs miteinander, denn wir möchten
- die Arbeitszufriedenheit unserer Beschäftigten erhöhen, Qualifikationen erhalten und Mitarbeitende halten sowie weitere gewinnen,
- Arbeitsqualität, Produktivität und damit die Leistungsfähigkeit der Stadt Münster mit allen Bereichen für alle Münsteranerinnen und Münsteraner sicherstellen.

1. HF1: Arbeitszeit

1.1 Ziel: Fortsetzung der vorhandenen flexiblen Arbeitszeiten und Erprobung weiterer Arbeitszeitflexibilisierungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen

Messkriterium: *Dokumentation der praktizierten Arbeitszeitflexibilität, der Ausarbeitung weiterführender Modelle und der Erprobung von weiteren Flexibilisierungen.*

1.1.1 Maßnahme:

Konzeption (gemeinsam mit Beschäftigten), Angebot und Erprobung einer „kleinen Gleitzeit“ für familienverpflichtete Beschäftigte in orts- und öffnungszeitengebundenen Bereichen wie z.B. bei der AWM

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit „gebundenen“ Tätigkeiten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

1.1.2 Maßnahme:

Kommunikation bestehender Regelungen und ggf. konzeptionelle Weiterentwicklung eines Angebots für ein (Jahres-) Arbeitszeitkonto, ausdrücklich für akute resp. ad hoc Pflege / Betreuungs-Freistellung bspw. mit zuerst 3-monatiger Freistellung und anschließend 9-monatiger Vollzeitarbeit bei durchgehend 75-prozentigem Entgelt

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit einem akuten Versorgungsbedarf*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

1.1.3 Maßnahme:

Analyse der Teilzeit von männlichen Mitarbeitern in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Ableitung von männliche Teilzeit unterstützenden Arrangement und Angeboten

Zielgruppe: *Männliche Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

1.1.4 Maßnahme:

Ermöglichung auch kurzzeitigen (z.B. ½-tägigen) Urlaubs aus familiären Gründen, soweit feste Arbeitszeiten vereinbart sind.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Verbesserte Handhabung und Realisierung von Vertretungen

Messkriterium: *Analyse liegt vor, entsprechende Aktivitäten sind eingeleitet, Springerstellen-Attraktivität in definierten Bereichen bearbeitet, Wirksamkeit der Änderungen ersichtlich*

2.1.1 Maßnahme:

Detaillierte Analyse des Krankenstandes in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen (insbesondere in orts- und zeitgebundenen Arbeitsbereichen) und für zunächst einen Bereich mit hohem Krankenstand erfolgt eine tiefergehende Analyse und die Ableitung von Handlungsbedarfen. Sukzessive werden weitere Bereiche analysiert.

Zielgruppe: *Beschäftigte in allen Arbeitsbereichen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.1.2 Maßnahme:

Attraktivere Ausgestaltung von Springerstellen in den Bereichen Amt 51 (Kitas) und Amt 40 (Schulsekretärinnen) – im Sinne eines Nachteilsausgleich – bspw. durch Pooltätigkeit

- zur Erprobung einer Wechseloption
- als Chance der anzuerkennenden Qualifikationserweiterung
- als (ggf. gewünschtes) Führungskräfte -Entwicklungs-Element

Zielgruppe: *Beschäftigte in Kitas und als Schulsekretärinnen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Schrittweise (machbarkeits- und aufwandssensible) Ausweitung des Arbeitens an anderem als dem Hauptdienstort

Messkriterium: *DV Telearbeit ergänzt, weitere Telearbeitsplätze identifiziert und umgesetzt, Kriterien zur Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, liegen vor*

3.1.1 Maßnahme:

Prüfung weiterer Arbeitsplätze bzw. Aufgaben auf Möglichkeit der Telearbeit und anschließende Realisierung bei Interesse seitens Beschäftigter

Zielgruppe: *Beschäftigte mit telearbeitsgeeigneten (Teil-)Tätigkeiten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

3.1.2 Maßnahme:

Ergänzung der Telearbeits-Dienst-Vereinbarung um

- das zu unterstützende Motiv der Familienverpflichtung / besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- eine (nicht zu kurz bemessene) Befristung des Telearbeitsarrangements

Zielgruppe: *Beschäftigte mit telearbeitsgeeigneten (Teil-) Tätigkeiten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3.1.3 Maßnahme:

Gelegentliches Arbeiten zu Hause / „flexible office“ (Arbeitstitel)– ohne technische Ausstattung seitens des Arbeitsgebers – als unter Wirtschaftlichkeitsaspekten attraktive, ergänzende Möglichkeit der flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes, Erarbeitung von Kriterien zur Genehmigung des Arbeitens am heimischen Arbeitsplatz

Zielgruppe: *Beschäftigte mit nicht stetig orts- bzw. kundengebundenen (Teil-) Tätigkeiten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Verbesserte Informationsmöglichkeiten für alle Beschäftigten der Stadt Münster

Messkriterium: *Informationen sind ausgearbeitet, aktuelle Version ist online verfügbar, kann kompakt ausgedruckt mitgenommen werden*

4.1.1 Maßnahme:

Gebündelte Aufbereitung aller Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und ebenso gut sichtbare wie zugängliche Einstellung und stetige Ergänzung / Aktualisierung aller Informationen im Intranet der Stadt Münster - inkl.

- ausschnittsweise Druckoption für alle Bereiche und immer mal wieder aktualisierte Überblicksversion zum Ausdruck
- Einrichtung von links zu Amt 51 (Angebote und Informationen zur Kinderbetreuung) und zum Informationsbüro Pflege des Amtes 50 (Angebote und Informationen zur Pflege)
- Information über längerfristige Auswirkung von Teilzeit
- Vorstellung von gelungenen und gelingenden Beruf und Familie ausbalancierenden Modellen –lebensecht in einer Rubrik „Ich bin bei der Stadt“ in Forum intern

Zielgruppe: *Beschäftigte aller Bereiche der Stadt Münster*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.2 Maßnahme:

Nach und nach - Sicherstellung der Zugänglichkeit der aufbereiteten Informationen für die Beschäftigten aller Arbeitsbereiche

- unter Nutzung der neuen internen Suchfunktion / Suchmaschine (Intranet 2.0)
- ggf. Ausgestaltung der Uni Münster als Anregung ansehen
- ggf. mit Installation von Standort-PCs

Zielgruppe: *Beschäftigte aller Bereiche der Stadt Münster*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2 Ziel: Intern / extern positive Eigen/Wahrnehmung

Messkriterium: *Ergebnis der Überlegung und ggf. Dokumentation der Konzeption, Kooperation, Realisierung*

4.2.1 Maßnahme:

Prüfung / Erwägung / Klärung:

Dreh eines Stadt(verwaltung)-Münster-Imagefilm z.B. als Projekt der Auszubildenden in Kooperation mit einer Universität (Claim/ Slogan-Vorschläge: „Wir sind Münster“ / „Wir machen Münster“)

Zielgruppe: *Alle Interessierten – insbesondere Bewerberinnen und Bewerber und Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

4.3 Ziel: Aktive Gestaltung persönlicher Informations- und Kommunikationsgelegenheiten

Messkriterium: *Prozedere für Informationsimpuls ausgearbeitet, einige Infoveranstaltungen durchgeführt, Ansprechpartner/in benannt*

4.3.1 Maßnahme:

Persönlicher und kompakter Informationsimpuls für konkrete Zielgruppen bei familiärem Ereignis z.B.

- Mütter und Väter bei Geburt eines Kindes,
- Kolleginnen und Kollegen bei Bekanntwerden eines Pflegebedarfs

Zielgruppe: *Beschäftigte aller Bereiche der Stadt Münster*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.3.2 Maßnahme:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie als deutlich sichtbares Thema in Informationsveranstaltung für neue Mitarbeitende der Stadt Münster

Zielgruppe: *Alle neu beginnenden Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.3.3 Maßnahme:

Benennung konkreter Ansprechpartner/innen für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadt Münster

- für alle Beschäftigten
- in bestehenden Angeboten (Familienbüro/Sozialberatung)

Zielgruppe: Beschäftigte aller Bereiche der Stadt Münster

Umsetzung bis: Bericht 1

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Verständigung über Führungsaufgaben und Führungsverantwortung

Messkriterium: Konzeptionelle Ausarbeitung vorhanden und Leitbildentwicklung erfolgt, familienorientierte Leitlinie publiziert, kommuniziert und thematisiert

5.1.1 Maßnahme:

Berücksichtigung und Ausarbeitung des Führungsverständnisses im Rahmen des Personal-Entwicklungs-Konzepts

Zielgruppe: Alle Führenden der Stadtverwaltung Münster

Umsetzung bis: Bericht 1

5.1.2 Maßnahme:

Abstimmung des Führungsverständnisses und Einbindung in die Entwicklung eines Führungsleitbildes mit klar definierter Führungsverantwortung für eine verwaltungsweite familienorientierte (Leit-)Linie der Arbeitgeberin Stadt Münster

Zielgruppe: Alle Führenden der Stadtverwaltung Münster

Umsetzung bis: Bericht 2

5.1.3 Maßnahme:

Veröffentlichung und Thematisierung von Führungsverständnis und Leitbild bei unterschiedlichen Gelegenheiten / Veranstaltungen / Terminen – mit Führenden der Stadtverwaltung Münster u.a. in Fachstellen- / Team- Besprechungen

Zielgruppe: Alle Führenden der Stadtverwaltung Münster

Umsetzung bis: Bericht 2

5.2 Ziel: Vorbereitung auf und kontinuierliche Einbindung aller Führungskräfte in die Umsetzung der familienbewussten Personalpolitik der Stadtverwaltung Münster

Messkriterium: *Konzeption der Fortbildungseinheit liegt vor, Fortbildungs-Roll-out hat begonnen, erste Rückmeldungen sind eingegangen*

5.2.1 Maßnahme:

Einbindung in die Konzeption von Vereinbarkeit als erkennbares Element der Führungs(nachwuchs)kräfte-Fortbildung – (im Rahmen des in Bearbeitung befindlichen Personalentwicklungs-konzepts)

Zielgruppe: *Alle Führenden bei der Stadt Münster*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.2.2 Maßnahme:

Durchführung eines (ggf. verpflichtenden) Fortbildungselementes zu Aspekten der Familienorientierung für alle Führenden bei der Stadt Münster

Zielgruppe: *Alle Führenden der Stadtverwaltung Münster*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

5.3 Ziel: Führen mit verändertem Arbeitszeitumfang

Messkriterium: *Modell des „Führen mit familienbewusster Arbeitszeit“ ist erarbeitet, erste Umsetzungen erfolgt, gemeinsame Evaluation hat stattgefunden*

5.3.1 Maßnahme:

Entwicklung von Modellen zu Führen in „kurzer Vollzeit“ / „vollzeitnaher Teilzeit“ – unter Beachtung und ggf. Reduzierung / Aufteilung von Leitungsspannen

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Interesse an der Übernahme einer Führungsaufgabe*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.3.2 Maßnahme:

Realisierung und Erprobung erster Führungsstellen in neu konzipierter Aufteilung (mit Evaluation und ggf. Justierung der jeweiligen Modelle)

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Interesse an der Übernahme einer Führungsaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: Familienorientierung als durchgehend ersichtliches Element des Personalentwicklungskonzepts
Messkriterium: *Umsetzungsbausteine zum PE-Konzept enthalten Module der Familienorientierung*

6.1.1 Maßnahme:

Das in der Bearbeitung befindliche Personalentwicklungskonzept greift aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als roten Faden auf bspw. mit

- einer generell längerfristigen Personalplanung mit Bezug zu Familienbelangen
- familienbewussten Karrieremustern /Karrierewegen in der Verwaltung
- Aufnahme von Vereinbarkeit und familienbedingten Veränderungen in Leitfäden und Richtlinien

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

Erarbeitung einer Übersicht über aktuelle Befristungsgründe in den Bereichen Amt 51 – Kitas und Sekretariatsdienste (der gesamten Verwaltung), insb. bei sachgrundlosen Befristungen

- Ableitung einer Empfehlung zur generellen Reduzierung der Befristungen in diesen Bereichen
- Überprüfung von Entfristungsoptionen zur längerfristigen Bindung bereits gewonnener Beschäftigter.

Eine Ausweitung dieser Vorgehensweise auf andere Bereich wird im Anschluss überprüft und ggf. vorgenommen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten der Kitas und der Sekretariatsdienste mit befristeten Arbeitsverträgen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.2 Ziel: Einbindung von Mitarbeitenden in die Ausgestaltung von Arbeits(zeit)konzepten

Messkriterium: *Dokumentation der Workshops, der Workshop- und Analyseergebnisse, der anschließenden Angebote und deren Inanspruchnahme, ggf. des Feedbacks dazu*

6.2.1 Maßnahme:

Erneute Durchführung des „Väter Workshop“ und Kommunikation / Bekanntmachung (genereller) Ergebnisse

Zielgruppe: *Männliche Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.2.2 Maßnahme:

Einbindung speziell jüngerer (männlicher und weiblicher) Beschäftigter in Workshops zum vereinbarkeitsbezogenen Diskurs

Zielgruppe: *Insbesondere junge Beschäftigte ohne bisherige (bisher bekannt gewordene) Verantwortung für Familienangehörige*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2.3 Maßnahme:

Entwicklung einer Arbeitgebermarke im Rahmen der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts mit deutlichem Bezug zur Familienfreundlichkeit der Arbeitgeberin Stadtverwaltung

Zielgruppe: *Insbesondere junge Beschäftigte (halten, wertschätzen und motivieren) und potentielle (Nachwuchs-)kräfte des relevanten Arbeitsmarktes (gewinnen)*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Bedarfsorientierte Ausweitung der Kinderbetreuungsunterstützung

Messkriterium: *Wiederholte Bedarfsanalyse liegt vor*

8.1.1 Maßnahme:

Ermittlung des Unterstützungsbedarfs der Beschäftigten der Stadt Münster zur Betreuung von Kindern U3, Grundschulkindern und älteren Kindern (insbesondere in den Ferien) bspw. mittels statistischer Berechnung oder Mitarbeiterbefragung

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.2 Maßnahme:

Prüfung (und dann ggf. strukturierte Realisierung) der Kooperation von Amt 10 (Personal) und Amt 51 (Amt für Kinder, Jugendliche und Familien) zur bedarfsorientierten Verteilung wohnort- oder arbeitsplatznaher Kitaplätze

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.3 Maßnahme:

Überprüfung der Notwendigkeit und Möglichkeit eines Angebotes von zusätzlichen Ferien-Plätzen – in der betriebseigenen Kita für Beschäftigte mit besonderem Bedarf

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Kindern in Einrichtungen, die in Ferienzeiten schließen und keine anderen Angebote nutzen (können)*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.1.4 Maßnahme:

Prüfung: Zusammenstellung und Bekanntmachung der (Ferien-) Betreuungsangebote anderer Arbeitgeber und ggf. Publikation über den Link zu Amt 51

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Kindern in Einrichtungen, die in Ferienzeiten schließen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.5 Maßnahme:

Prüfung der Raumkapazitäten für ein Eltern-Kind- Arbeitszimmer

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.6 Maßnahme:

Diskussion der Möglichkeiten, ein Kind in der „eigenen“ Kita einer Erzieherin / eines Erziehers betreuen zu lassen

Zielgruppe: *Alle Kita-Beschäftigten mit Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.2 Ziel: Unterstützung der Betreuung und Pflege von weiteren / älteren Angehörigen

Messkriterium: *Intranetangebot vorhanden, Vortrag durchgeführt*

8.2.1 Maßnahme:

Zusammenstellung und Verlinkung im Intranet bzgl. Beratungen und konkreter Angebote im Haus und in der Region

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Pflege Themen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.2.2 Maßnahme:

Angebot eines Vortrages zu Pflege Themen für Beschäftigte der Stadt Münster

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Pflege Themen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsstrategie und -struktur

Unterstützung seitens der Leitung:

Diese Zielvereinbarung wird vom Oberbürgermeister und dem Verwaltungsvorstand mitgetragen. Die koordinierende Stelle und die ausführenden Bereiche werden bedarfsgerecht von Fachstellen-, Abteilungs- und Amtsleitungen unterstützt.

Koordinierende Verantwortung:

Die Projektleitung liegt bei Frau Carina Köckemann (Personal- und Organisationsamt).

Unterstützende Bereiche/Personen/Steuerungsgruppe:


Die Arbeitseinheiten (Fachstellen, Abteilungen, Ämter), in deren Bereich die in dieser Zielvereinbarung enthaltenen Zielen und Maßnahmen fallen, arbeiten aktiv und ergebnisorientiert an der Umsetzung mit.

Finanzielle Ressourcen:

Ressourcen werden projekt- und bedarfsbezogen zur Verfügung gestellt.

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

Stadt Münster
Stadtrat Wolfgang Heuer
Name
Dezernat für Bürgerservice, Personal,
Organisation, Ordnung,
Funktion
Brandschutz und IT
Klemensstraße 10, 48143 Münster


Unterschrift
26/05/14
Datum
Münster
Ort

