



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Auditierung

Zielvereinbarung

Name der Institution:

Landeshauptstadt Magdeburg

Anschrift der Institution:

Landeshauptstadt Magdeburg, Der Oberbürgermeister, 39090 Magdeburg

Auditorin:

Martina Arnold M. A.

Landeshauptstadt Magdeburg

1. Arbeitszeit

Zielvereinbarung

Ziel	Die Arbeitszeit wird noch flexibler gestaltet.
Maßnahmen	Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Mischdienst (z. B. Beschäftigte des Amtes 37) wird die Anwendung der bestehenden Gleitzeit-Dienstanweisung überprüft und zur Umsetzung angehalten.
	Der Bedarf für eine noch flexiblere Arbeitszeit wird in einer Mitarbeiterbefragung ermittelt und es wird geprüft, ob eine Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit eingeführt werden kann.
	Es wird bei mehrheitlichem Bedarf ein Pilotprojekt durchgeführt.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Es wird bei Bedarf eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit eingeführt.
Maßnahmen	Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Einführung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeit werden geklärt.
	Zu einer lebensphasenorientierten Arbeitszeit wird ein Modell entwickelt.
	In einer Mitarbeiterbefragung wird der Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer lebensphasenorientierten Arbeitszeit ermittelt und die Möglichkeiten des Modells werden kommuniziert.
	Es wird bei mehrheitlichem Bedarf ein Pilotprojekt durchgeführt.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Landeshauptstadt Magdeburg**2. Arbeitsorganisation****Zielvereinbarung**

Ziel	Die Arbeitsabläufe werden unter familiären Aspekten überprüft.
Maßnahmen	Es wird ein Bewusstsein geschaffen für eine straffere Organisation, auch in Bezug auf Ausschusssitzungen. Die Führungskräfte werden angehalten, Besprechungen so festzusetzen, dass Rücksicht auf die Familienpflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genommen wird.
Zielgruppe	Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Es werden Zielvereinbarungen eingeführt.
Maßnahmen	Mit Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird ein Maßnahmenkatalog entwickelt.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Bei der Planung von Arbeitsabläufen werden die familiären Verpflichtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter generell berücksichtigt.
Maßnahmen	Die Führungskräfte und Teamkollegen werden durch Mitarbeitergespräche sensibilisiert und angehalten, die familiären Verpflichtungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen.
Zielgruppe	Führungskräfte

Ziel	Die Krankheitsursachen der Mitarbeiter werden analysiert.
Maßnahmen	Es werden geschlechtsspezifische Analysen durchgeführt, die die Krankheitsursachen der Mitarbeiter ermitteln.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Landeshauptstadt Magdeburg

Ziel	Das Gesundheitsmanagement wird ausgebaut.
Maßnahmen	Das Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung Magdeburg bietet weitere Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Kinder an.
	Es werden schadstofffreie Räume für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.
Zielgruppe	Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Es werden Schulungen zur Konfliktbewältigung angeboten.
Maßnahmen	Es wird ein neues Schulungskonzept erarbeitet, in dem auch die Vereinbarkeitsthematik berücksichtigt wird, ggf. mit neuen Referenten.
Zielgruppe	Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Landeshauptstadt Magdeburg

3. Arbeitsort

Zielvereinbarung

Ziel	Die Telearbeit wird eingeführt.
Maßnahmen	Zur Telearbeit wird ein Pilotprojekt gestartet. Mit der Abfrage und der Überprüfung der Telearbeit wurde bereits begonnen.
Zielgruppe	Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Landeshauptstadt Magdeburg**4. Informations- und Kommunikationspolitik****Zielvereinbarung**

Ziel	Es wird ein Familienportal im Intranet eingerichtet.
Maßnahmen	Zur verbesserten Kommunikation wird ein Familienportal im Intranet eingerichtet. Es wird ermöglicht, dass jede/r Mitarbeiterin/Mitarbeiter Zugang zum Intranet hat.
	Im Familienportal werden Adressen, Informationen über die Kinderbetreuung und zur Pflege von Senioren und Kindern eingestellt, die schnell und einfach zu finden sind.
	Der im Rahmen des Lokalen Bündnisses entstehende „Familienwegweiser“ wird ins Familienportal eingestellt.
	Es wird besonders darauf geachtet, dass das Intranet benutzerfreundlich eingerichtet wird und die Informationen leicht zu finden sind.
	Der Frauenförderplan wird im Familienportal vorgestellt.
	Begleitende Berichte zum Stand der audit-Umsetzung werden eingestellt.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Die Familie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung wird persönlich mit einbezogen.
Maßnahmen	Führungskräfte laden nicht nur ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch Lebenspartner/innen, Kinder und andere Familienmitglieder zu Tagen der offenen Türen bzw. Betriebsveranstaltungen mit ein.
Zielgruppe	Führungskräfte

Ziel	Die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das audit informiert.
Maßnahmen	In der Mitarbeiterzeitung werden regelmäßig Berichte zum audit und zur audit-Umsetzung erscheinen.
	Die Vereinbarkeit wird aufgenommen.
Zielgruppe	Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Landeshauptstadt Magdeburg

Ziel	Über die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden Flyer erstellt und verteilt.
Maßnahmen	Durch Mitarbeiterumfragen wird in den einzelnen Ämtern und Fachbereichen der Stand der Informationen ermittelt.
	Eine Kurzinformation zu Themen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zusammengestellt.
	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung werden aufgefordert, ihre Ansprüche wahrzunehmen.
Zielgruppe	Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Bereits vorhandene Ansprechpartner bei Vereinbarkeitsproblemen werden kommuniziert.
Maßnahmen	Zu bestimmten familiären Problemen/Notfällen gibt es bereits Ansprechpartner. Diese Ansprechpartner werden im Informationsflyer und im Intranet-Familienportal aufgelistet.
	Es wird gewährleistet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Bedarf die Dienstleistungen der Stadtverwaltung außerhalb der Sprechzeiten in Anspruch nehmen können.
Zielgruppe	Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Es wird eine audit-Projektgruppe zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen gebildet.
	Die Mitglieder der audit-Projektgruppe treffen sich regelmäßig unter Einbeziehung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.
Zielgruppe	Projektgruppe und Gleichstellungsbeauftragte

Ziel	Es werden externe Medien zur Veröffentlichung der Umsetzung des audit berufundfamilie® genutzt.
Maßnahmen	Als regelmäßige Kommunikations- und Informationsträger zum audit berufundfamilie® werden Anzeigenblätter, wie „Hallo Nachbar“ und die Kundeninformation der Städtischen Werke genutzt.
Zielgruppe	Bürger der Landeshauptstadt Magdeburg

Landeshauptstadt Magdeburg

Ziel	Das betriebliche Vorschlagswesen wird erweitert.
Maßnahmen	Es wird angeregt, auch Vorschläge zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten einzureichen.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Landeshauptstadt Magdeburg**5. Führungskompetenz****Zielvereinbarung**

Ziel	Die Führungskräfte werden sensibilisiert.
Maßnahmen	Beigeordnete, Amtsleiter/Fachbereichsleiter und weitere Führungskräfte werden angehalten, die beruflichen und privaten Probleme ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Sie kommunizieren die vorhandenen und geplanten Angebote zur besseren Vereinbarkeit.
Zielgruppe	Führungskräfte

Ziel	Es werden regelmäßig Mitarbeitergespräche geführt.
Maßnahmen	Ein Leitfaden für Mitarbeitergespräche wird erarbeitet und das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgenommen. Mitarbeitergespräche finden zukünftig einmal jährlich statt.
Zielgruppe	Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Es wird die Einführung einer „Führungsbeurteilung von unten“ geprüft.
Maßnahmen	Es wird konkret definiert, was „familienbewusstes Führungsverhalten“ bedeutet und ein tragfähiges Konzept der Beurteilung entwickelt. Bei der Beurteilung von Führungskräften durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird der Abgleich von Selbstbild und Fremdbild der Führungskräfte vorgenommen und kommuniziert.
Zielgruppe	Führungskräfte

Landeshauptstadt Magdeburg

Ziel	Es werden Informationsveranstaltungen für die Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie organisiert.
Maßnahmen	In den Veranstaltungen werden die Führungskräfte über die Inhalte des „Familienwegweisers“ und weitere Angebote der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert.
	Die Erwartungen an die Führungskräfte, respektvoll mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Vereinbarkeitsproblemen umzugehen, werden hier kommuniziert.
Zielgruppe	Führungskräfte

Landeshauptstadt Magdeburg**6. Personalentwicklung****Zielvereinbarung**

Ziel	Es wird ein Kontakthalteprogramm eingeführt.
Maßnahmen	Vor der Familienphase werden Wiedereinstiegsgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt und vorab ein konkretes Kontakthalteprogramm geplant.
	Es findet im Vorfeld eine konkrete Absprache zur beruflichen Entwicklung der einzelnen Mitarbeiterin bzw. des einzelnen Mitarbeiters statt.
Zielgruppe	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Familienphase

Ziel	Die Wiedereingliederung nach der Elternzeit wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtert.
Maßnahmen	Zur Wiedereingliederung wird ein Konzept erarbeitet, ggf. gibt es Paten oder/und Fortbildungsmaßnahmen werden angeboten.
Zielgruppe	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Familienphase

7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

Zielvereinbarung

Landeshauptstadt Magdeburg**8. Service für Familien****Zielvereinbarung**

Ziel	Der Kinderbetreuungsbedarf wird ermittelt.
Maßnahmen	Alle Träger von Kindereinrichtungen in der Landeshauptstadt Magdeburg sind zu befragen, ob die Möglichkeit besteht, Belegplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg vorzuhalten.
	Entsprechend des Ergebnisses der o. g. Befragung wird gegebenenfalls ein Fragebogen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung erstellt, der den Bedarf an Einrichtungen mit längeren Öffnungszeiten zur Kinderbetreuung ermittelt und gleichzeitig wird abgefragt, ob eine arbeits- oder wohnortnahe Kinderbetreuung bevorzugt wird.
	Die Stadtverwaltung stellt bereits vorhandene Angebote zur Kinderbetreuung zusammen und stellt diese ins Familienportal des Intranets ein.
	Außerdem werden Kooperationen mit Einrichtungen freier und öffentlicher Träger geklärt und kommuniziert.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Es wird der Aufbau eines Generationennetzwerkes geprüft.
Maßnahmen	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden befragt, ob Bedarf an einer Kinderbetreuung, an einem Einkaufsservice und weiteren Haushaltsdienstleistungen (Bügelservice, Gartenarbeit, etc.) besteht und ob dieser angenommen und finanziert werden würde.
	Es werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zukünftige Rentner und Pensionäre befragt, ob sie Interesse an der Erbringung o. g. Leistungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Landeshauptstadt Magdeburg

Ziel	Es wird eine Notfallbetreuung geprüft und ggf. angeboten.
Maßnahmen	Im Intranet erhält jeder Informationen zur Notfallbetreuung der Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung.
	Kooperationen mit Einrichtungen freier und öffentlicher Träger werden geprüft.
	Dazu wird ein Konzept entwickelt und ggf. auch das Generationennetzwerk einbezogen.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers wird geprüft.
Maßnahmen	Der Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Möglichkeit der Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers werden zunächst in jedem Fachbereich bzw. Amt geprüft.
	Die konkreten Rahmenbedingungen werden bei vorliegendem Bedarf geklärt.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

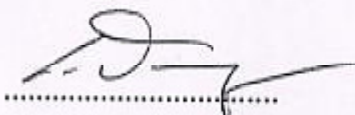
Ziel	Der Frauenförderplan wird fortentwickelt.
Maßnahmen	Neue Frauen- und Männerrollen werden offen angesprochen.
Zielgruppe	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Landeshauptstadt Magdeburg

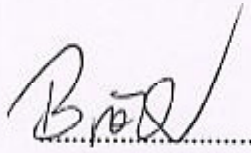
Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Auditierung definierten Zielen einverstanden.

01.12.2006

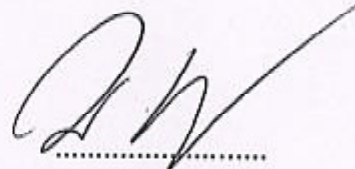
Magdeburg, Datum



Dr. Lutz Trümper
Oberbürgermeister



Beate Bröcker
Beigeordnete V



Holger Platz
Beigeordneter I