



berufundfamilie

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Zielvereinbarung zur Erlangung des Grundzertifikats zum audit berufundfamilie[®]

Unternehmen / Institution: Bistum Hildesheim

auditierter Bereich: Bischöfliches Generalvikariat

Auditor / Auditorin: Anke Schickentanz-Dey und
Dr. Petra Schwarz

Datum: 22. Mai 2008

Zielsetzung der Auditierung

- Interne und externe Imagesteigerung
- Unterstützender Einsatz bei der Personalgewinnung sowie Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber
- Ermöglichung einer aktiven Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen von Frauen und Männern
- Rahmenbedingungen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen schaffen
- Realisierung von Veränderungsbedarfen in den Bereichen Arbeitszeit und Arbeitsort
- Transparenz über das Spektrum familiärer Verpflichtungen sowie Verlässlichkeit im Umgang mit der Vereinbarkeitsthematik
- Betonung der „internen und externen“ Glaubwürdigkeit
- Anstoß zur kritischen Reflexion und somit ggf. dem Aufbrechen vorhandener Denkmuster

1. Handlungsfeld 1 - Arbeitszeit

| | |
|-------------------|--|
| Ziel | Die vorhandenen Arbeitszeitmodelle unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter flexibilisieren |
| Maßnahme | Die Kernarbeitszeit soll zur betrieblichen Servicezeiten weiterentwickelt werden. Dazu müssen unter Beachtung der personellen Ressourcen für die unterschiedlichen Unternehmensbereiche die Servicezeiten definiert und festgelegt werden. |
| Maßnahme | Die bestehende Dienstvereinbarung zur Kernarbeitszeit wird überarbeitet und weiterentwickelt. Sie nimmt Regelungen zum Abbau von Mehrarbeit mit auf. |
| Maßnahme | „Alternative“ Teilzeitmodelle, bei denen die vereinbarte Arbeitszeit nicht nur vormittags geleistet wird, werden im Bischöflichen Generalvikariat verstärkt angeboten und umgesetzt. |
| Maßnahme | Bei der Veränderung der Arbeitszeiten müssen die betrieblichen Belange jeweils sichergestellt werden. |
| Zielgruppe | Alle Beschäftigten |
| Maßnahme | Es wird geprüft, inwiefern das bestehende Arbeitszeitmodell der „Sparzeit“ auf die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen erweitert werden kann. |
| Maßnahme | Es wird geprüft, ob die Einführung von z. B. Familienbonuszeiten tarifvertraglich umgesetzt werden kann. Die Prüfung erfolgt durch die KODA. |
| Zielgruppe | Alle Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen |

2. Handlungsfeld 2 - Arbeitsorganisation

| | |
|-------------------|---|
| Ziel | Die Arbeitsorganisation familienbewusster gestalten und organisieren |
| Maßnahme | Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird regelmäßig in den bestehenden Team-, Dienst- oder Arbeitsbesprechungen thematisiert. |
| Maßnahme | Es werden Unterstützungsmöglichkeiten für die Teilzeit- <u>und</u> Vollzeitkräfte geschaffen, die eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen zum Ziel haben (Stichwort: Vertretungsregelungen). |
| Zielgruppe | Alle Beschäftigten |

3. Handlungsfeld 3 - Arbeitsort

| Ziel | Aufbau einer flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes |
|-------------|---|
| Maßnahme | Die für eine flexible Gestaltung des Arbeitsortes relevanten Informationen (z.B. rechtliche Rahmenbedingungen, Arbeitsschutz) werden zusammengetragen. |
| Maßnahme | Die Leitung und die Mitarbeitervertretung thematisieren die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsortes unter Beachtung der Sammlungsergebnisse und verständigen sich auf die weitere Vorgehensweise. |
| Zielgruppe | Führungskräfte, Mitarbeitervertretung sowie die an der Umsetzung beteiligten Personen |
| Maßnahme | Es werden geeignete Bereiche und Tätigkeiten für eine flexible Nutzung des Arbeitsortes identifiziert. |
| Maßnahme | Die Berücksichtigung von Datenschutzvorschriften wird dabei sicher gestellt. |
| Maßnahme | Die Hauptabteilungsleiter sowie die Einrichtungsleiter und –leiterinnen werden von der Personalabteilung aktiv über die bestehenden Möglichkeiten, deren Vorteile sowie deren technischen und organisatorischen Voraussetzungen informiert. |
| Maßnahme | Die flexible Nutzung des Arbeitsortes wird aktiv gefördert und, nicht zuletzt auch durch die jeweilige Führungskraft, angeboten. |
| Maßnahme | Dies gilt ebenfalls auch für die flexible Nutzung des Arbeitsortes durch die Führungskräfte selbst. |
| Maßnahme | Die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes werden an die betroffenen Beschäftigten kommuniziert. |
| Maßnahme | Die Anrechnung von Arbeitszeit für an flexiblen Orten geleistete Arbeit wird entsprechend geklärt und umgesetzt. |
| Zielgruppe | Alle Beschäftigten in den ausgewählten Bereichen |

4. Handlungsfeld 4 - Informations- und Kommunikationspolitik

| | |
|-------------|--|
| Ziel | Die interne Informations- und Kommunikationspolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie optimieren |
| Maßnahme | Im Internet wird eine eigene Rubrik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eingerichtet, in der alle relevanten und aktuellen Informationen gebündelt werden. |
| Maßnahme | Zur Präsentation der Ergebnisse der Auditierung werden Informationsveranstaltungen mit den Beschäftigten durchgeführt. |
| Maßnahme | Es wird eine Person als Familienbeauftragte/r für die Vereinbarkeitsthematik benannt und entsprechend an die Beschäftigten kommuniziert. |
| Zielgruppe | Alle Beschäftigten |
| Maßnahme | Die Informationsstandards für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Beurlaubung werden definiert. Hier ist auch die Frage der Bring- und Holschuld innerbetrieblich zu klären. |
| Maßnahme | Die Durchführung des Mitarbeitergespräches zu Beginn einer Beurlaubungszeit wird Standard. |
| Zielgruppe | Alle beurlaubten Beschäftigten |
| Maßnahme | Die Informationsstandards und Informationswege für die angeschlossenen kirchlichen Einrichtungen werden definiert und standardisiert. |
| Zielgruppe | Alle Beschäftigten der kirchlichen Einrichtungen |

| | |
|-------------|--|
| Ziel | Die externe Informations- und Kommunikationspolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie optimieren |
| Maßnahme | Die Verleihung des Grundzertifikats wird gezielt öffentlichkeitswirksam kommuniziert, d.h. es erfolgt eine Information der örtlichen Presseorgane. |
| Maßnahme | Das Grundzertifikats-Logo wird gezielt öffentlichkeitswirksam eingesetzt (Stellenausschreibungen, Internet etc.). |
| Zielgruppe | Öffentlichkeit, (potentielle) Bewerber und Bewerberinnen sowie weitere Interessierte |

5. Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz

| | |
|-------------|---|
| Ziel | Familienbewusstes Führungsverhalten unterstützen und fördern |
| Maßnahme | Der Generalvikar gibt ein klares Statement zur hohen Bedeutung der gelebten Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der strategischen Auditierungsziele ab. |
| Zielgruppe | Alle Führungskräfte und Beschäftigten |
| Maßnahme | Die Vereinbarkeitsthematik wird als Querschnittsthema in die Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte integriert. |
| Maßnahme | Es werden zukünftig best practice Beispiele von Führungskräften in familiärer Verantwortung gesammelt und kommuniziert. |
| Maßnahme | Vorhandene, teilweise bereits auch nicht mehr der Beschäftigtenstruktur entsprechenden, Denkmuster werden zu geeigneten Anlässen zwischen den Führungskräften thematisiert und kritisch reflektiert, z.B. Einstellung, dass Ergebnisse und Effektivität der Arbeit einen höheren Stellenwert als die Anwesenheit der Beschäftigten haben sollten. |
| Maßnahme | Um die Führungskräfte bei der Entwicklung des eigenen familienbewussten Verhaltens zu unterstützen, werden der Leitfaden, der Vereinbarungs- und Vorbereitungsbogen für das Mitarbeitergespräch unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterentwickelt. |
| Maßnahme | Die Vorteile der Durchführung des Mitarbeitergesprächs unter Einbezug der familiären Gesichtspunkte werden an die Führungskräfte kommuniziert. Diese werden zu dessen aktiver Nutzung aufgerufen. |
| Maßnahme | Das Instrument Mitarbeitergespräch wird durch Anwendung in seiner Wertschätzung gesteigert. |
| Maßnahme | Im Mitarbeitergespräch wird die aktive Unterstützung bei der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen von Mann und Frau zum Gesprächsgegenstand. |
| Zielgruppe | Alle Führungskräfte und Beschäftigten |

6. Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele vereinbart. Alle am Auditierungsworkshop teilnehmenden Personen sind der Auffassung, dass das BGV des Bistums Hildesheim in diesem Handlungsfeld ausreichend aufgestellt ist, auch und gerade unter familienbewussten Gesichtspunkten.

7. Handlungsfeld 7- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

| | |
|-------------|---|
| Ziel | Einführung von entlastenden Angeboten für die Beschäftigten |
| Maßnahme | Durch die an der Umsetzung beteiligten Personen wird eine Übersicht denkbarer Angebote einschließlich der Rahmenbedingungen (z.B. Kosten für die Beschäftigten) zusammengestellt. |
| Maßnahme | Die erarbeiteten entlastenden Angebote werden eingeführt sowie deren Rahmenbedingungen (z.B. Kosten, organisatorischer Ablauf) an die Beschäftigten kommuniziert. |
| Zielgruppe | Alle Beschäftigten |

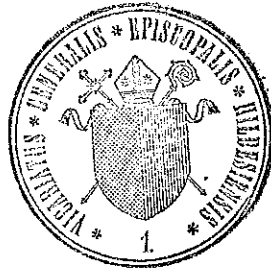
8. Handlungsfeld 8 - Service für Familien

| | |
|-------------------|---|
| Ziel | Den Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zielgerichtet Hilfestellung anbieten |
| Maßnahme | Regionale Angebote zur Notfallbetreuung von Kindern werden gesammelt und kommuniziert. |
| Maßnahme | In Kooperation mit z. B. der Familienbildungsstätte wird für die Kinder der Beschäftigten ein Ferienbetreuungsangebot als Pilotprojekt organisiert (möglicher Start Ostern 2009). |
| Maßnahme | Als Ansprechpartner zum Thema „Kinderbetreuung“ wird der/die Familienbeauftragte benannt und kommuniziert. |
| Zielgruppe | Alle Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern |

| | |
|-------------------|--|
| Ziel | Die Beschäftigten bei der Pflege von Angehörigen unterstützen |
| Maßnahme | Es werden Informationen und Informationsmaterialien zum Thema Pflege gesammelt und zur Verfügung gestellt. |
| | Es werden Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege für die Beschäftigten durchgeführt. |
| Maßnahme | Als Ansprechpartner zum Thema „Pflege“ wird der/die Familienbeauftragte benannt und kommuniziert. |
| Zielgruppe | Alle Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen |

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

.....
Werner Schreer



Unterschrift

Datum: 23.06.2008

Ort: Hildesheim

Name des Unterzeichnenden: Dr. Werner Schreer

Funktion des Unterzeichnenden: Generalvikar (Dienstleitung)

Postanschrift des Unterzeichnenden: Bischöfliches Generalvikariat
Domhof 18- 21
31134 Hildesheim