

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

auditiertes Bereich:

Hauptgeschäftsstelle

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Frau Regine Steinhauer

Datum:

03.09.2017

Präambel

Familien stehen vor vielfältigen Herausforderungen. Insbesondere die Verbindung von beruflichen und familiären Aufgaben ist heute individueller und flexibler als es in der Vergangenheit der Fall war und Anforderungen greifen häufig zeitlich und räumlich ineinander. Damit dies gelingen kann, müssen Berufs- und Arbeitswelt im Rahmen des betrieblich Möglichen flexibler und individueller auf die jeweiligen Anforderungen abgestimmt werden. Dies erfordert von allen Beteiligten ein gemeinsames Grundverständnis und ein Instrumentarium, welches diesen Anforderungen gerecht werden kann. Als kirchlicher Arbeitgeber sieht sich das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung in der besonderen Verantwortung, bei der Förderung familienfreundlicher Arbeitsverhältnisse mit gutem Beispiel voranzugehen. Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung hat sich das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebensgestaltung für seine Mitarbeitenden überall da, wo es betrieblich möglich ist, strukturell zu verbessern und seine Personalpolitik familienfreundlich zu gestalten. Die Rahmenbedingungen einer familienbewussten Personalpolitik konnten mit dem audit berufundfamilie in den vergangenen Jahren weiter entwickelt und im neuen Werk etabliert werden. Dieser Prozess soll mit der Re-Auditierung Konsolidierung fortgeführt und vertieft werden. Dabei kommt es vor allem darauf an, diesen Prozess im Rahmen der Bemühungen um eine gemeinsame Organisations- und Führungskultur und Etablierung einer gezielten Personalpolitik im EWDE weiter mit Leben zu erfüllen. Dies wollen wir als Vorstand des EWDE unterstützen und übernehmen Verantwortung für die Verbesserung und weitere Vereinheitlichung der betrieblichen Praxis, insbesondere zur Förderung der Praxis und der Nutzung der Arbeit außerhalb der Dienststellen unter Berücksichtigung besonderer betrieblicher Belange. Mit der Unterzeichnung der Zielvereinbarung bestätigen wir die Selbstverpflichtung als Vorstand, in dieser Weise den Prozess in den nächsten drei Jahren aktiv zu fördern. Auch in Zukunft will das Werk ein attraktiver Dienstgeber sein, der neue Mitarbeitende durch seine verantwortliche Personalpolitik für sich gewinnen kann. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen wie den Arbeitsergebnissen und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden sollen gefördert und so mittelfristig die Bindung der Mitarbeitenden gestärkt werden.

Familienbegriff

Familien sind die Basis unserer Gesellschaft. Hier werden Werte vermittelt, Sorge füreinander getragen und der Glaube weitergetragen. Der Familienbegriff des EWDE schließt alle Lebensgemeinschaften ein, in denen füreinander verlässlich Sorge und Verantwortung getragen wird; dazu gehören z.B. Alleinerziehende und ihre Kinder genauso wie (Ehe)Partner- und Partnerinnen mit und ohne Kinder. Familie ist der Ort, an dem Verantwortung für Familienmitglieder in ganz unterschiedlicher Weise verlässlich gelebt wird, z.B. auch in der Sorge um und Pflege von Familienmitgliedern mit Behinderung, bei Krankheit und im Alter.

1. HF1: Arbeitszeit

1.1 Ziel: Lebensphasengerechte Arbeitszeit

Messkriterium: Grundsätze für ein Konzept sind entwickelt.

1.1.1 Maßnahme:

Grundsätze für ein Konzept für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung entwickeln.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 2

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Optimierung von Dienstreisen unter Vereinbarkeitsaspekten

Messkriterium: Unterstützungsmöglichkeiten sind bekannt und kommen zur Anwendung; zu erkennen an Rückmeldung von Beschäftigten und Führungskräften

2.1.1 Maßnahme:

Existierende und weitere bislang nicht genutzte Unterstützungs- und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich familiärer Herausforderungen bei dienstlichen Verpflichtungen sammeln, auf sich verändernde Bedarfe und Auswertung der Erfahrungen prüfen und gegebenenfalls weiterentwickeln. Kommunikation der Möglichkeiten.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten, insbesondere Alleinstehende mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung, Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 1

2.1.2 Maßnahme:

Verständigung im Personaljahresgespräch zu den Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten von längeren Dienstreisen hinsichtlich familiärer Herausforderungen.

Zielgruppe: Beschäftigte und Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

2.2 Ziel: Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements

Messkriterium: *Angebote stehen zur Verfügung und werden genutzt*

2.2.1 Maßnahme:

Festschreibung der speziellen zu bearbeitenden Themen aus den Handlungsfeldern des BGM in der jeweiligen Jahresplanung sowie Umsetzung dieser, jeweils unter Berücksichtigung von Vereinbarkeitsaspekten.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Förderung einer weiteren Vereinheitlichung und besseren, verständigten Praxis im gesamten EWDE bei der Anwendung und Nutzung des Arbeitens außerhalb der Dienststellen im Rahmen des betrieblich Möglichen.

Messkriterium: *Vorstandsbeschluss zur Zielvereinbarung, Überarbeitung der DV Arbeiten außerhalb der Dienststellen.
Anzahl und Verteilung bei der Gewährung des Arbeitens außerhalb der Dienststellen im gesamten EWDE.*

3.1.1 Maßnahme:

Evaluation der Praxis zu den Formen der Arbeit außerhalb der Dienststellen anhand eines Fragebogens zu den Erfahrungen für Führungskräfte und Mitarbeitende.

Zielgruppe: *Führungskräfte und Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

3.1.2 Maßnahme:

Überprüfung und Überarbeitung der DV Arbeiten außerhalb der Dienststellen zu folgenden Aspekten:

- Die Form des kurzfristigen Arbeitens außerhalb der Dienststelle auch für die Vereinbarkeit von persönlicher, insbesondere familiärer Lebensführung gewähren (§1, Absatz 2), exklusiven Bezug auf abgegrenzte Arbeitsaufträge aufheben.
- Im Falle der Ablehnung eines Antrags auf Arbeiten außerhalb der Dienststellen diese Entscheidung mit den Antragstellenden kommunizieren und Ablehnung begründen.
- Die Regelungen, die bisher für die Ablehnung des Antrags aus einem besonderen familiären Unterstützungsbedarf gelten (§ 2, Absatz 2), auf alle Antragstellenden ausweiten.

Zielgruppe: *Führungskräfte und Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3.1.3 Maßnahme:

Definition eindeutiger und trennscharfer Begriffe zu den verschiedenen Formen des Arbeitens außerhalb der Dienststellen. Unterscheidung von stationärem Arbeiten sowie kurzfristigem (mobilen) Arbeiten außerhalb der Dienststellen.

Zielgruppe: *Führungskräfte und Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3.1.4 Maßnahme:

Bei der Überarbeitung der DV Arbeiten außerhalb der Dienststellen unter § 4 Technische Ausstattung und Kosten die Regelungen der DV über die Erprobung flexibler Nutzung von Arbeitsplätzen im EWDE in den Punkten C und D prüfen. Hier insbesondere auf die Differenzierung zwischen stationären und kurzfristigen (mobilen) Arbeiten eingehen. Je nach Prüfergebnis Umsetzung der Maßnahme.

Zielgruppe: *Führungskräfte und Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3.1.5 Maßnahme:

Prüfung der Erstellung eines Prozessleitfadens zur Bewilligung des Arbeitens außerhalb der Dienststellen. Je nach Prüfergebnis Umsetzung der Maßnahme.

Zielgruppe: *Führungskräfte und Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3.1.6 Maßnahme:

Handlungsleitfaden / Checkliste zu den Spielregeln einer flexiblen Arbeitsorganisation erstellen, z.B. zu Erreichbarkeit, gemeinsamen Terminen, Anwesenheitspflichten etc. Transparente Regelungen je nach Teamfunktion definieren.

Zielgruppe: *Führungskräfte und Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

3.1.7 Maßnahme:

Infoveranstaltung für Führungskräfte.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist integraler Bestandteil der internen wie externen Information und Kommunikation

Messkriterium: *Angebote stehen zur Verfügung und werden genutzt, die Öffentlichkeitsarbeit ist dokumentiert*

4.1.1 Maßnahme:

Verstetigung und fortlaufende Aktualisierung der internen und externen Informations- und Kommunikationsangebote des EWDE.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.2 Maßnahme:

Im Intranet A-Z der Vereinbarkeitsthemen: Zusammenführung der einzelnen Themen auf einen Extrapunkt „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ umsetzen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.3 Maßnahme:

Familien-A-Z in die Begrüßungsmappe für neue Mitarbeitende aufnehmen.

Zielgruppe: *Neue Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.4 Maßnahme:

Präsentation als attraktiver Arbeitgeber mit familienbewusstem Profil auf den Webseiten des EWDE, bei Stellenanzeigen, Sozialen Medien etc. aufbauen.

Zielgruppe: *Externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Unterstützung der Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Messkriterium: *Vereinbarkeit ist integraler Bestandteil der Führungskommunikation*

5.1.1 Maßnahme:

Vereinbarkeitsthemen (Flexibilisierung, Verteilung von Belastungen) weiterhin im Prozess der Learning Journey verankern.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.2 Maßnahme:

Entwicklung eines neuen Konzepts der Führungskräfte-Fortbildung. Lebensphasenorientierung und Vereinbarkeit quer liegend integrieren, themenbezogene Fortbildungen bzw. Veranstaltungen / Erfahrungsaustausch für Führungskräfte anbieten.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.1.3 Maßnahme:

Teamentwicklung und Arbeitsprozessorganisation auf Teamebene durch Teamtage, Teamberatung etc. stärken.

Zielgruppe: *Führungskräfte, Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.1.4 Maßnahme:

Bei Neueinstellung von Führungskräften und Mitarbeitenden ein Gespräch mit der Projektleitung des audit berufundfamilie institutionalisieren, in dem über die Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert wird.

Zielgruppe: *Führungskräfte, Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5.2 Ziel: Stärkung der Möglichkeit flexibler Karrierewege für Männer und Frauen mit familiärer Verantwortung

Messkriterium: *Rückmeldungen von Führungs(nachwuchs)kräften (m/w)*

5.2.1 Maßnahme:

Verankerung des modernen Familienbildes des EWDE in die Führungskonzeption.
Thematisierung der Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Familie auch für Männer.

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

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.2.2 Maßnahme:

Rahmenbedingungen für vollzeitnahe Teilzeit in Führungspositionen prüfen und fallspezifisch ausgestalten, verantwortliche Steuerung durch das Personalmanagement als auch in den Teams.

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

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: Systematisches Elternzeit- und Rückkehrmanagement

Messkriterium: *Kontakthalteprogramm wird umgesetzt, einheitliche Praxis im EWDE*

6.1.1 Maßnahme:

DV Kontakthalten zu Beurlaubten aktualisieren und operationalisieren (Prozess erstellen und umsetzen).

Zielgruppe: *Beschäftigte vor, während und nach einer familiären (oder sonstigen) Beurlaubung, Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

Elternzeitleitfaden analog Pflegeleitfaden erstellen.

Zielgruppe: *Beschäftigte vor, während und nach einer familiären Beurlaubung, Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.3 Maßnahme:

Information und Beratung zu den verschiedenen Elternzeitmodellen, innovative Varianten des EWDE publik machen.

Zielgruppe: *Beschäftigte vor, während und nach einer familiären Beurlaubung, Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.4 Maßnahme:

Basisinformationen für Führungskräfte zur Elternzeit und zum Kontakthalten.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.5 Maßnahme:

Zeitnahe, prioritäre Stellenbesetzungsverfahren für Nachbesetzungen bei Elternzeitbeurlaubungen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6.2 Ziel: Beginn des Aufbaus einer systematischen, perspektivisch ausgerichteten Personalentwicklung

Messkriterium: *Erste Instrumente und Verfahren sind etabliert*

6.2.1 Maßnahme:

Verbindliches Personalgespräch für befristet Beschäftigte ca. vier Monate vor Auslaufen der Befristung durchführen.

Zielgruppe: *befristet Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

Messkriterium: *Angebote sind vorhanden und werden genutzt*

8.1.1 Maßnahme:

Thema präsent halten, z.B. mit themenbezogene Veranstaltungen (z.B. ‚Roter Faden durch den Pflegedschungel‘) sowie beim Gesundheitstag (alle zwei Jahre).

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte, insbesondere Beschäftigte, die nahe Angehörige bzw. als Pflegeperson gemäß §19 SGB XI Pflegebedürftige in häuslicher Umgebung pflegen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.1.2 Maßnahme:

Prüfen: Kreis der ‚Familie‘ bei der Inanspruchnahme der betrieblichen Möglichkeiten zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen über den Kreis der unmittelbaren Angehörigen erweitern? Je nach Prüfergebnis Umsetzung der Maßnahme.

Zielgruppe: *Beschäftigte, die nahe Angehörige bzw. als Pflegeperson gemäß §19 SGB XI Pflegebedürftige in häuslicher Umgebung pflegen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.3 Maßnahme:

Prüfen: „Pflegekrankentage“ als neue Leistung analog der zusätzlichen Kinderkrankentage in die Arbeitsrechtliche Kommission einbringen?

Je nach Prüfergebnis Umsetzung der Maßnahme.

Zielgruppe: *Beschäftigte, die nahe Angehörige bzw. als Pflegeperson gemäß §19 SGB XI Pflegebedürftige in häuslicher Umgebung pflegen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsstrategie und -struktur

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der vereinbarten Ziele trägt der Vorstand des EWDE. Ansprechperson im Vorstand ist Herr Dr. Jörg Kruttschnitt, Vorstand für Finanzen, Personal, Organisation, Recht und Wirtschaft. Die Projektleitung wird von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen.

Die Führungskräfte werden über die Kommunikationsroutinen und Gremien regelmäßig informiert; sie sind darüber hinaus in maßgebliche Dialogprojekte eingebunden.

Kommunikationsstrategie: Ausbau interner wie externer Informationsmöglichkeiten, Kommunikation über die Kommunikationsroutinen und Gremien, anlassbezogen (Jahresbericht, Meilensteine etc.) und über die Dialogprojekte. Die Mitarbeitendenvertretung ist in die Umsetzung der Zielvereinbarung eingebunden. Die personellen Ressourcen zur Umsetzung sind gesichert.

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

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort