

Zielvereinbarung

zur Erlangung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Stadtverwaltung Freiburg

Auditierung

Auditor:

Ursula Nicola-Hesse

Datum:

15.03.2010

Präambel

Familienfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Stadt Freiburg sind ein wichtiger Standortfaktor. Dies gilt auch für die Stadtverwaltung, sowohl als zweitgrößte Arbeitgeberin in der Stadt als auch bezogen auf bürgerorientierte Dienstleistungen.

Deshalb wollen wir mit dem audit berufundfamilie die familienbewussten Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern.

Wir wollen die Arbeitszufriedenheit, Motivation und Gesundheit unserer Mitarbeitenden fördern, um durch engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Servicequalität sicher stellen zu können.

Durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen und –bedingungen wollen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an uns binden und dadurch Kompetenzen und Potenziale sichern.

Dies trägt dazu bei, dass wir uns als attraktive Arbeitgeberin in der Region positionieren und eine Vorbildfunktion für andere Unternehmen und Institutionen in unserer Stadt einnehmen.

1. Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit

1.1 Ziel: Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit wird weiter unter Berücksichtigung familiärer und betrieblicher Erfordernisse unterstützt

Messkriterium: *Die Angebote sind fortgeführt und – wo möglich – erweitert.*

1.1.1 Maßnahme:

Durch des Haupt-und Personalamt (HPA) wird geprüft, ob die vorhandene Regelung zum Ausgleich von Zeitguthaben, dahingehend geändert werden kann, dass mehr als 2 Tage Ausgleich pro Monat und mehr als 1 zusammenhängende Woche pro Jahr, insbesondere unter familiären Aspekten möglich sind.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Gleitzeitregelung fallen, insbesondere bei besonderen familiären Erfordernissen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

1.1.2 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden dafür sensibilisiert, bei einer betrieblich notwendigen Neuorganisation von Arbeitszeiten familiäre Erfordernisse zu berücksichtigen und daraus resultierende Interessenkonflikte im Team zu lösen. Dabei geht es auch darum, dass sie die zahlreichen in der Stadtverwaltung möglichen Teilzeitmodelle aufzeigen und umsetzen.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

2. Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Maßnahmen zur optimierten Verteilung der Arbeitsbelastung sind umgesetzt

Messkriterium: *Die Maßnahmen sind kommuniziert und werden angewandt.*

2.1.1 Maßnahme:

An die Führungskräfte wird kommuniziert, dass bei individueller Arbeitszeitreduzierung eine Anpassung des Arbeitsumfangs erfolgen muss.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

2.1.2 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden dahingehend sensibilisiert, dass bei Vertretungsvereinbarungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familiäre Erfordernisse berücksichtigt und gerechte Regelungen für das gesamte Team gefunden werden sollen. Hierdurch soll vermieden werden, dass durch gleiche oder ähnliche Anforderungen eine Vertretung erschwert wird, aber auch sichergestellt sein, dass die Belange aller Teammitglieder berücksichtigt werden.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

2.2 Ziel: Das Gesundheitsmanagement ist bekannt und anerkannt

Messkriterium: *Die Bedeutung und die Angebote des Gesundheitsmanagements werden von den Beschäftigten wahrgenommen und als ein Attraktivitätsfaktor des Arbeitgebers erkannt, Erhebung im Rahmen der Re-Auditierung.*

2.2.1 Maßnahme:

Die vorhandenen umfassenden Angebote, inklusive der Angebote zur Unterstützung der Balance zwischen Beruf und Familie und der Angebote für Führungskräfte, sowie der speziellen Angebote für ganze Teams werden gezielt beworben.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.2.2 Maßnahme:

Das Gesundheitsmanagement wird in das Deckblatt des Fortbildungsprogramms aufgenommen.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

2.2.3 Maßnahme:

Es wird über Artikel in der Mitarbeitendenzeitung „Stadtintern“ und das Beschäftigtenportal auf das Gesundheitsmanagement hingewiesen.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.2.4 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden gezielt angesprochen, um bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Angebote des Gesundheitsmanagements zu werben.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.2.5 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden gezielt für die Themen „Gesund führen“ und „Gesundheit der Führungskräfte“ sensibilisiert.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

3. Handlungsfeld 3 – Arbeitsort

3.1 Ziel: Arbeiten zu Hause aus familiären Gründen ist möglich

Messkriterium: *Die Rahmenbedingungen sind geklärt und veröffentlicht. Es arbeiten weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte in alternierender Telearbeit, Ausgangslage bei Auditierung: 12 Personen.*

3.1.1 Maßnahme:

Die Rahmenbedingungen für (eingeschränktes) Arbeiten zu Hause werden durch das HPA geklärt und bekannt gemacht. Hierzu gehören u.a.: Befristung, Arbeitszeiterfassung, Datenschutz, technische Voraussetzungen wie Groupwise per Passwort öffnen bzw. die Ausstattung von Ämtern/Abteilungen mit Notebook oder Smartphone.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte bei familiären und betrieblichen Erfordernissen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

3.1.2 Maßnahme:

Die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit wird intern bekannt gemacht.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte, für die alternierende Telearbeit aufgrund familiärer Erfordernisse eine große Erleichterung wäre*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

3.1.3 Maßnahme:

Vorhandene Hürden werden überprüft und abgebaut: Datenschutz, Technik, Akzeptanz.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte, für die alternierende Telearbeit aufgrund familiärer Erfordernisse eine große Erleichterung wäre*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

3.1.4 Maßnahme:

Weitere Telearbeitsplätze werden bedarfsbezogen, insbesondere bei familiären Erfordernissen, unter Berücksichtigung betrieblicher Belange, eingerichtet.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte, für die alternierende Telearbeit aufgrund familiärer Erfordernisse eine große Erleichterung wäre*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

4. Handlungsfeld 4 – Informations- und Kommunikationspolitik

4.1 Ziel: Die vielfältigen Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt und bewusst

Messkriterium: *Die Angebote sind bekannt, die Attraktivität der Arbeitgeberin wird intern wahrgenommen. Eine Überprüfung findet im Rahmen der Re-Auditierung durch Einschätzung der Beteiligten statt.*

4.1.1 Maßnahme:

Es wird ein Bereich „Beruf und Familie“ im Beschäftigtenportal eingerichtet.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

4.1.2 Maßnahme:

Es erfolgen Hinweise in „Aktuelles“ im Beschäftigtenportal.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.3 Maßnahme:

Es werden Ordner für diejenigen Ämter, Dienststellen und Einrichtungen zur Verfügung gestellt, die keinen Zugang zum Intranet haben.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

4.1.4 Maßnahme:

Die Mitarbeiterzeitung „Stadtintern“ wird zur Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.5 Maßnahme:

Es werden gezielt schriftliche Informationen an Führungskräfte gegeben, die diese über interne Umläufe in ihren Verantwortungsbereichen weitergeben.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.6 Maßnahme:

In der internen Kommunikation werden die Themen Kinderbetreuung und Pflege gleichwertig dargestellt.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.7 Maßnahme:

In der internen Kommunikation werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.8 Maßnahme:

Die Führungskräfte erhalten eine Information zum audit berufundfamilie und geben diese über Leitungsrunden und Teambesprechungen weiter.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

4.1.9 Maßnahme:

Durch das Haupt- und Personalamt wird in Zusammenarbeit mit dem Amt für Bürgerservice und Informationsverarbeitung geprüft, ob ein geschützter externer Zugang zum Beschäftigtenportal eingerichtet werden kann.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

4.2 Ziel: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich zur Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie austauschen

Messkriterium: *Ein virtuelles Austauschforum steht zur Verfügung und wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt.*

4.2.1 Maßnahme:

Es wird im Beschäftigtenportal ein Austauschforum zum Thema Kinderbetreuung eingerichtet.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

4.2.2 Maßnahme:

Es wird im Beschäftigtenportal ein Austauschforum zum Thema Pflege von Angehörigen eingerichtet.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige pflegen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

4.3 Ziel: Die Stadtverwaltung Freiburg hat sich als familienbewusste Arbeitgeberin extern positioniert

Messkriterium: *Es liegen positive Rückmeldungen von Bewerberinnen und Bewerbern, anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Politikerinnen und Politikern vor.*

4.3.1 Maßnahme:

Die familienbewusste Personalarbeit und die Zertifizierung werden in der Presse dargestellt.

Zielgruppe: *Bürgerinnen und Bürger, Bewerberinnen und Bewerber, andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Politikerinnen und Politiker*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

4.3.2 Maßnahme:

Die familienbewusste Personalarbeit und die Zertifizierung werden auf der Internetseite der Stadt Freiburg dargestellt.

Zielgruppe: *Bürgerinnen und Bürger, Bewerberinnen und Bewerber, andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Politikerinnen und Politiker*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

4.3.3 Maßnahme:

Die familienbewusste Personalarbeit und die Zertifizierung werden im Rahmen von Veranstaltungen, z. B. Ausbildungstag, Messen dargestellt.

Zielgruppe: *Potenzielle Auszubildende, potenzielle Bewerberinnen und Bewerber*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

4.3.4 Maßnahme:

Das audit-Logo wird in Stellenanzeigen aufgenommen.

Zielgruppe: *Bewerberinnen und Bewerber*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

4.3.5 Maßnahme:

Das audit-Logo wird in den Briefkopf und das E-Mail-Signet aufgenommen.

Zielgruppe: *Bürgerinnen und Bürger, Bewerberinnen und Bewerber, andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Politikerinnen und Politiker*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

4.3.6 Maßnahme:

Die familienbewusste Personalarbeit und die Zertifizierung werden im Gemeinderat dargestellt. Es erfolgen jährliche Berichte über Zwischenstände und weitere Maßnahmen im gemeinderätlichen Personalausschuss.

Zielgruppe: *Politikerinnen und Politiker*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5. Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz

5.1 Ziel: Die familienbewusste Unternehmenskultur wird unterstützt

Messkriterium: *Verwaltungsspitze hat sich klar positioniert, die Thematik ist in Instrumenten verankert und in die Kommunikation mit den Führungskräften aufgenommen.*

5.1.1 Maßnahme:

Oberbürgermeister und Führungskräfte positionieren sich klar zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.1.2 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden dahingehend sensibilisiert, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im jährlichen Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgespräch angesprochen werden soll.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.1.3 Maßnahme:

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und das Thema Gesundheit werden in die Führungsleitlinien aufgenommen.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

5.1.4 Maßnahme:

Familienbewusste Führung wird ebenso als Anforderung in die Auswahlverfahren für Führungskräfte übernommen wie das Thema Gesundheit.

Zielgruppe: *Neue Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.2 Ziel: Die Führungskräfte werden bei der eigenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt
Messkriterium: *Entwicklung der Anzahl von Führungskräften in Teilzeit und alternierender Telearbeit.*

5.2.1 Maßnahme:

Es wird kommuniziert, dass Führung in Teilzeit weiterhin ermöglicht wird. Über positive Beispiele wird informiert.

Zielgruppe: *Führungskräfte, die aufgrund familiärer Erfordernisse in Teilzeit arbeiten möchten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5.2.2 Maßnahme:

Es wird kommuniziert, dass vorhandene und im Rahmen der Umsetzung des audit erarbeitete Lösungen bezogen auf alternierende Telearbeit und Heimarbeit auch für Führungskräfte möglich sind.

Zielgruppe: *Führungskräfte, die aufgrund familiärer Erfordernisse auf alternierende Tele-/Heimarbeit angewiesen sind*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

5.3 Ziel: Die Führungskräfte werden bei der Wahrnehmung familienbewusster Führung unterstützt
Messkriterium: *Alle u.g. Informationen sind durchgeführt. Die Thematik ist Bestandteil von Qualifizierungsmaßnahmen.*

5.3.1 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden top down über die Zielvereinbarung des audit sowie über die Umsetzung informiert.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.3.2 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden über das breite Spektrum der Vereinbarkeitsbedarfe und -möglichkeiten sowie gegebene Handlungsspielräume informiert und erhalten bei Bedarf weitere Unterstützung.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.3.3 Maßnahme:

Die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement klärt, in welche vorhandenen Führungstrainings die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ein wichtiger Aspekt der Mitarbeiterorientierung thematisch und in Form von Praxisbeispielen und Übungen aufgenommen wird.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

5.3.4 Maßnahme:

Beispiele familienbewusster Führungspraxis werden in der internen Kommunikation als Vorbilder dargestellt.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

6. Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung

6.1 Ziel: Die berufliche Entwicklung von Teilzeitkräften wird gefördert

Messkriterium: *Entwicklung des Teilzeitanteils bei Führungsstellen und bei höherwertigen Funktionen.*

6.1.1 Maßnahme:

Bei Stellenausschreibungen wird neben der genauen Angabe des Arbeitszeitumfangs auch ermöglicht einen Zeitkorridor anzugeben. Das Formular zur Meldung des Stellenbesetzungsbedarfs wird entsprechend verändert.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Führungsfunktion in Teilzeit wahrnehmen möchten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

6.1.2 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden dahingehend sensibilisiert, dass bei der Einrichtung von Projektgruppen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Teilzeit arbeiten, eingesetzt werden können.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

6.1.3 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden dahingehend sensibilisiert, die Potenzialerkennung und -einschätzung unabhängig von der zeitlichen Verfügbarkeit vorzunehmen.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

6.2 Ziel: Die Anbindung während der Elternzeit und der Beurlaubungszeit wird unterstützt
Messkriterium: *Es sind Maßnahmen zur Anbindung während der Elternzeit entwickelt und umgesetzt.*

6.2.1 Maßnahme:

Das bestehende Verfahren zur Planung und Vorbereitung der Elternzeit und des Wiedereinstiegs wird um Komponenten der Mitarbeiteranbindung während der Elternzeit ergänzt.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

6.2.2 Maßnahme:

Weiterqualifikation während der Elternzeit wird ermöglicht.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

6.2.3 Maßnahme:

Während einer längeren familienbedingten Pause wird die Weiterqualifikation mit Blick auf Wiedereingliederung ermöglicht.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine länger familienbedingt pausieren*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

6.2.4 Maßnahme:

Für die Kindertageseinrichtungen gibt es zusätzlich zur Weiterqualifikation die Möglichkeit zur Hospitation während der Elternzeit und in längeren familienbedingten Pausen.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kindertageseinrichtungen in Elternzeit und längeren familienbedingten Pausen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

6.2.5 Maßnahme:

Durch das Haupt- und Personalamt wird in Zusammenarbeit mit dem Amt für Bürgerservice und Informationsverarbeitung geprüft, ob für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit der externe Zugang zum Beschäftigtenportal eingerichtet werden kann.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

7. Handlungsfeld 7 – Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

7.1 Ziel: Es stehen Vergünstigungen, die auch den Familien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Gute kommen, zur Verfügung

Messkriterium: *Es liegen positive Entscheidungen zu Vergünstigungen vor und diese sind bekannt gemacht.*

7.1.1 Maßnahme:

Die Möglichkeit für Mütter oder Väter, einen kostenfreien Parkplatz in der Nähe des Arbeitsortes zu erhalten, wenn sie durch Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen Schwierigkeiten haben, den dienstlich erforderten Arbeitsbeginn (bzw. das Arbeitsende) mit der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu erreichen, wird bekannt gemacht (Regelung im Handbuch der Verwaltung 1.07).

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Angehörigen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

7.1.2 Maßnahme:

Die Möglichkeit, dass städtische Räume privat gemietet werden können, wird kommuniziert. Eine Liste mit den zur Verfügung stehenden Räumen, sowie die Mietbedingungen werden im Beschäftigtenportal veröffentlicht.

Zielgruppe: *Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8. Handlungsfeld 8 – Service für Familien

8.1 Ziel: Es stehen Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung zur Verfügung

Messkriterium: *Es stehen mindestens vier Angebote zur Verfügung.*

8.1.1 Maßnahme:

Die Aufnahme von Kindern städtischer Mitarbeitenden in städtischen Kindertageseinrichtungen wird bekannt gemacht. Dabei wird darauf hingewiesen, dass dies auch für Beschäftigte mit Wohnort außerhalb von Freiburg gilt.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern bis 6 Jahre*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.1.2 Maßnahme:

Die Personalsachbearbeiter/innen in den Ämtern werden darüber informiert, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Nutzung des Kinderkrankenscheins unterstützt werden sollen.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Erkrankung eines Kindes*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.1.3 Maßnahme:

Die Öffnungszeiten der städtischen Kindertagesstätten werden intern bekannt gemacht.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern bis 6 Jahre*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.1.4 Maßnahme:

Durch das Sozial- und Jugendamt wird geprüft, ob eine zweite Kindertageseinrichtung erweiterte Öffnungszeiten (analog zur Kindertageseinrichtung Piratenbucht) anbieten kann. Diese Kindertageseinrichtung kann dann eben so wie die anderen Einrichtungen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung genutzt werden.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern bis 6 Jahre*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

8.1.5 Maßnahme:

Durch das Haupt- und Personalamt wird geprüft, ob der Bedarf für erweiterte Öffnungszeiten einzelner städtischer Kantinen besteht und ob gegebenenfalls die Öffnungszeiten einzelner städtischer Kantinen ausgeweitet werden können, damit Mitarbeiterkinder nach der Schule zum Mittagessen kommen können.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.1.6 Maßnahme:

Für die städtischen Kantinen werden Kinderstühle und gegebenenfalls weitere kindergerechte Ausstattungen angeschafft.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kleinkindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.1.7 Maßnahme:

Durch das Sozial- und Jugendamt wird geprüft, ob ein zweites städtisches Ferienbetreuungsangebot benötigt wird und ob es ggf. eingerichtet werden kann, damit sichergestellt ist, dass alle Kinder interessierter städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern daran teilnehmen können.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bedarf an Ferienbetreuung*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

8.1.8 Maßnahme:

Durch das Amt für Schule und Bildung wird geprüft, ob eine zusätzliche Ferienbetreuung für Schulkinder angeboten werden kann, an dem auch Kinder von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – unabhängig vom Ort des Schulbesuchs - teilnehmen können.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bedarf an Ferienbetreuung*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

8.1.9 Maßnahme:

Es werden Informationen zu Kinderbetreuungsangeboten unterschiedlichster Art in Freiburg zur Verfügung gestellt (z. B. Babysitterservice, Vermittlungsstelle für Tagesmütter usw.).

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.1.10 Maßnahme:

Es wird kommuniziert, dass nach Absprache Kinder im Notfall mit zur Arbeit gebracht werden können.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei kurzfristigem Ausfall der Betreuung*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.2 Ziel: Es stehen Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige betreuen oder pflegen zur Verfügung

Messkriterium: *Das Thema Pflege ist positioniert und es stehen mindestens 3 der unten genannten Unterstützungsangebote zur Verfügung.*

8.2.1 Maßnahme:

Es werden Informationen zum Thema Pflege erarbeitet und zur Verfügung gestellt. Hierzu werden die internen Medien genutzt.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige pflegen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.2.2 Maßnahme:

Es werden interne (Seniorenbüro) und externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bekannt gemacht.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige pflegen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.2.3 Maßnahme:

Es werden Informationen zum Thema Betreuung von behinderten Angehörigen zur Verfügung gestellt. Hierzu werden die internen Medien genutzt.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die behinderte Angehörige betreuen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.2.4 Maßnahme:

Es werden Veranstaltungen zum Thema Betreuung und Pflege von Angehörigen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt, z. B. im Rahmen des Gesundheitstages.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die behinderte Angehörige betreuen bzw. Angehörige pflegen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

8.2.5 Maßnahme:

Es wird zu externen Datenbanken rund um die Thematik Betreuung und Pflege von Angehörigen verlinkt.

Zielgruppe: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die behinderte Angehörige betreuen bzw. Angehörige pflegen*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*